

ELS ENCLAVAMENTS LABORALS A LES COMARQUES GIRONINES



Nom i cognoms de l'autora del treball

Anna Pijoan de Soto

Nom i cognoms de la tutora del treball

Fina Espinosa Rodríguez

Data de presentació del treball

13/06/2008

ELS ENCLAVAMENTS LABORALS A LES COMARQUES GIRONINES

Vist-i-plau de la tutora del treball, Fina Espinosa Rodríguez

Nom i cognoms de l'autora del treball

Anna Pijoan de Soto

Nom i cognoms de la tutora del treball

Fina Espinosa Rodríguez

Data de presentació del treball

13/06/2008

ÍNDIX

	Pàgina
1. Introducció al treball	1
2. Objectius del treball	5
3. Hipòtesis del treball	6
4. Els enclavaments laborals, una alternativa d'inserció laboral per a les persones amb discapacitat	9
4.1. Situació sociolaboral de les persones amb discapacitat	9
4.2. Marc legal, la Llismi	10
4.3. Els enclavaments laborals	20
5. La situació real dels enclavaments laborals a les comarques de Girona	26
5.1. Els enclavaments laborals a les comarques gironines	26
5.2. Informació dels centres especials de treball entrevistats	30
5.3. Els objectius marcats per a la realització de les entrevistes	37
5.4. Anàlisi de la informació extreta de les entrevistes	40
6. El paper de l'educador i l'educadora social	48
7. Conclusions i propostes de millora	51
8. Bibliografia	69
9. Annexos	73
Annex 1: Model de les entrevistes realitzades	74
Annex 2: Entrevistes realitzades en els centres especials de treball	78

1. INTRODUCCIÓ AL TREBALL

El tema del treball de pràcticum el vaig decidir a finals del mes de gener. Des d'un bon principi tenia molt clar que volia fer un treball sobre les persones amb discapacitat, però no sabia ben bé quin tema podia tractar. Les persones amb discapacitat són un col·lectiu que personalment em desperta un gran interès i una gran motivació. Per aquest motiu el meu pràcticum va ser en un centre que atén persones amb discapacitat, en concret persones amb discapacitat intel·lectual.

Durant els mesos anteriors al mes de gener, em vaig estar plantejant diverses hipòtesis, sobre possibles temes pel treball com per exemple els recursos existents per a les persones amb discapacitat o els diferents motius de la discapacitat, entre d'altres. Gràcies a una tutoria que vaig realitzar al mes de gener amb la meva tutora del treball de pràcticum i amb la vicedegana dels estudis, varem veure que els temes que jo tenia pensats eren massa extensos i abstractes, per tant calia concretar més.

Repassant el meu pràcticum en el centre especial de treball (CET) de la Fundació Privada Altem, varem pensar que podia ser molt interessant tractar i treballar els enclavaments laborals. Els enclavaments laborals eren una temàtica força desconeguda per mi ja que només vaig conèixer el seu funcionament, la seva organització i la tasca de l'educador i l'educadora social, durant les dues últimes setmanes del pràcticum.

Aquest treball era una oportunitat per conèixer molt més a fons els enclavaments laborals, ja que durant el meu pràcticum els vaig trobar molt interessants. Tot i que degut el període tan curt d'estada en el servei, no vaig poder obtenir tots els coneixements que m'haguessin agradat.

La temàtica de la inserció laboral en el mercat ordinari de les persones amb discapacitat, és un món molt rellevant per mi, per aquest motiu vaig creure oportú treballar aquesta temàtica en el treball final de carrera. L'acord que s'estableix en

un enclavament laboral, entre el centre especial de treball i l'empresa ordinària, anomenada empresa col·laboradora, pot ser un factor molt important i fins i tot decisiu per aconseguir la verdadera autonomia e independència de les persones amb discapacitat.

Haig de ser franca i admetre que abans d'iniciar el treball tenia dos temors respecte el tema. El primer temor, pel fet de ser un tema força desconegut tot i que d'altra banda tenia la certesa que alhora seria molt positiu per mi. Estava convençuda que aquest treball m'aportaria uns grans aprenentatges respecte el tema de la inserció laboral de les persones amb discapacitat i sobretot grans aprenentatges respecte la mesura alternativa dels enclavaments laborals i sobre la seva implementació en una zona determinada, les comarques gironines. El segon temor, era pel fet de no trobar la suficient informació, ja que opino que els enclavaments laborals és un tema poc tractat i desenvolupat en els llibres, a les revistes, a les pàgines web, entre els altres recursos existents.

Abans d'iniciar el treball, em vaig marcar unes fites. Amb aquest treball pretenia per una banda conèixer, a grans trets, el marc normatiu sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitat, però sobretot pretenia endinsar-me en què són i com s'articulen els enclavaments laborals.

D'altra banda, volia conèixer la situació actual i real dels enclavaments laborals a les comarques de Girona. És a dir, esbrinar quants i quins centres especials de treball de les comarques gironines, posen a l'abast de les empreses la possibilitat d'acollir-se a una de les mesures alternatives, com és el cas, dels enclavaments laborals i que a més ofereixen l'oportunitat a les persones amb discapacitat d'accedir al mercat de treball ordinari.

Amb la realització de les entrevistes, he procurat conèixer com veuen els professionals dels centres especials de treball la mesura alternativa dels enclavaments laborals. També es pretenia conèixer dels centres que disposen

d'enclavaments laborals com els hi funcionen, quants enclavaments tenen, quants treballadors/es tenen realitzant enclavaments laborals, entre d'altres qüestions.

En el centre especial de treball que ha disposat d'enclavaments laborals i que actualment no en realitza, pretenia conèixer perquè ara ja no en tenen, si pensen que en un futur n'hi tornaran a haver, de quants enclavaments laborals disposaven, entre d'altres qüestions. Finalment, dels centres que mai han disposat d'enclavaments laborals volia conèixer si tenen informació sobre la mesura alternativa i si és així perquè no en realitzen, si els hi agradaria que n'hi haguessin, entre d'altres qüestions que més endavant ja es detallaran.

A l'inici del treball es va produir un canvi en el sentit d'aquest, abans de començar-lo pensava que els enclavaments laborals seria un recurs molt més implantat i estès per els centres especials de treball de les comarques de Girona, del que realment he pogut comprovar a mesura que anava desenvolupant al treball. La meua idea principal era entrevistar únicament els centres especials de treball que disposessin d'aquest recurs, tot obviat la resta de centres especials de treball.

Per sorpresa meua, quan anava parlant amb els diferents centres especials de treball de les comarques gironines vaig veure que això no era factible, degut a la poca implementació de la mesura alternativa. Per tant, calia reconduir una mica el treball i realitzar a més, entrevistes a un centre especial de treball que havia disposat d'enclavaments laborals però que actualment no en tenien cap i a centres especials de treball que mai han disposat de la mesura alternativa dels enclavaments laborals.

El treball s'estructura en sis parts: una primera part on es poden trobar els objectius del treball, una segona part on hi ha les hipòtesis del treball, una tercera part de caire teòric on es poden conèixer els articles i els decrets principals que estructuren i gestionen la integració laboral de les persones amb discapacitat, tot basant-se en el que diu la Llismi (Llei d'Integració Social dels Minusvàlids). En

aquesta part, trobem un apartat sobre la situació laboral de les persones amb discapacitat i un altre apartat dedicat exclusivament als enclavaments laborals.

Una quarta part, més pràctica, que consisteix en conèixer els centres especials de treball que hi ha a les comarques de Girona i quins d'aquests centres disposen d'enclavaments laborals, quins n'han tingut i quins no en tenen. En aquest apartat podem conèixer els objectius que em vaig marcar alhora de realitzar les entrevistes i també podem trobar una anàlisi d'aquestes.

Llavors, trobem una cinquena part on parlo del paper de l'educador i l'educadora social dins del recurs dels enclavaments laborals.

I finalment una sisena part, on trobem les conclusions del treball. Hi ha una part de reflexió i d'opinió personal vers els següents temes: els enclavaments laborals, la Llismi, les mesures alternatives i els centres especials de treball. També hi haurà una petita reflexió sobre el paper que desenvolupa l'educador i l'educadora social dins d'aquest recurs, de la situació actual dels enclavaments laborals i finalment sobre els objectius, les hipòtesis i els principals temors del treball mencionats al començament del treball. Per acabar les conclusions, trobem un apartat on es citen possibles propostes de millora sobre els enclavaments laborals.

2. OBJECTIUS DEL TREBALL

A continuació es citen els objectius que em vaig proposar al principi del treball. Aquests es desglossen en objectius generals i en objectius específics.

Objectius generals:

- Conèixer la mesura alternativa dels enclavaments laborals.
- Analitzar el grau d'implementació de la mesura alternativa dels enclavaments laborals a les comarques gironines.
- Indagar en la figura professional de l'educador i l'educadora social dins aquest àmbit d'actuació.

Objectius específics:

- Conèixer, a grans trets, el marc normatiu sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitat.
- Saber en que consisteix un enclavament laboral i conèixer quins són els seus requisits i característiques principals.
- Esbrinar quants i quins centres especials de treball hi ha a les comarques gironines.
- Conèixer quins centres especials de treball de les comarques de Girona, disposen d'enclavaments laborals, quins no en disposen i/o quins n'han disposat amb anterioritat.
- Realitzar entrevistes a professionals dels centres especials de treball per tal de conèixer les seves opinions sobre la mesura alternativa dels enclavaments laborals.
- Valorar els punts forts i febles dels enclavaments laborals, a partir de la informació trobada i de les entrevistes que es realitzaran en varis centres especials de treball.

3. HIPÒTESIS DEL TREBALL

Al començament del treball em vaig plantejar que els enclavaments laborals serien una mesura alternativa molt estesa a les comarques gironines, ja que sembla un recurs interessant per a les tres parts implicades en el procés. En primer lloc opino que és una ocasió pels centres especials de treball de tenir l'oportunitat d'oferir als seus treballadors i treballadores, la possibilitat de inserir-se en una empresa del mercat de treball ordinari i possiblement l'oportunitat d'aconseguir un contracte de treball a l'empresa ordinària.

En segon lloc opino que és una oportunitat pels treballadors i per les treballadores per entrar en contacte amb el món ordinari de treball, conèixer noves experiències, noves maneres de treballar, noves tasques, noves persones, entre moltes d'altres qüestions que es podrien citar.

En tercer lloc penso que és una oportunitat, també per a les empreses col·laboradores ja que aquest recurs ofereix la possibilitat que els empresaris, els encarregats, els treballadors i les treballadores de l'empresa coneguin les capacitats laborals que tenen les persones amb discapacitat. A més, aquesta mesura permet complir amb la obligació que té tota empresa de 50 o més treballadors/es de disposar del 2% de persones amb discapacitat a la seva plantilla, tal i com propugna la Llismi en l'article 38.1.

Un altre motiu que em va fer afirmar que hi haurien molts centres especials de treball que disposarien de la gestió d'enclavaments laborals, va ser per la zona d'extensió de l'estudi. Aquest anàlisi engloba les comarques gironines i per tant un gran nombre de municipis. Si hagués analitzat una zona més petita, les meves hipòtesis inicials del treball haguessin estat de ben segur, molt diferents.

En aquell primer moment, com que partia de la hipòtesis de que hi haurien molts centres especials de treball a les comarques de Girona que oferirien aquest servei a les empreses, només em plantejava realitzar entrevistes estructurades aquests. Tot

obviant els centres que no disposessin d'enclavaments laborals o que actualment no en realitzessin per diverses causes.

Al ser un treball d'anàlisi d'una mesura concreta en una zona no coneguda prèviament, va fer que no fos un treball inamovible. Tot el contrari, depenent dels centres especials de treball que disposessin d'enclavaments laborals i de les entrevistes, el treball aniria cap a una banda o cap a una altra.

Per tant, incidir en que la meua hipòtesis principal del treball era que hi hauria un nombre elevat de centres especials de treball que realitzarien enclavaments laborals i que per tant, les entrevistes serien realitzades només en aquesta tipologia de centres, tot descartant la resta de centres trobats.

Per contra citar que es tenia present des d'un bon principi, que si la situació no era la imaginada inicialment, és a dir, que si el nombre de centres especials de treball que disposen d'enclavaments laborals no era el que s'esperava, s'ampliarien les entrevistes a tota la gamma possible de situacions analitzades dels diferents centres especials de treball de les comarques. És a dir, a centres especials de treball amb, sense o que han disposat d'enclavaments laborals.

Després de fer un estudi de camp i conèixer la realitat sobre la implementació real dels enclavaments laborals a les comarques de Girona, es va observar que la hipòtesis inicial de treball no era certa. Això va comportar que es realitzessin entrevistes en els centres especials de treball amb, sense i que han disposat d'enclavaments laborals.

Un cop vaig conèixer que els enclavaments eren una mesura realment molt poc implementada a les comarques de Girona, vaig preguntar-me a mi mateixa a que podia ser degut. D'aquí van sorgir noves hipòtesis, les quals giren entorn al fet que s'ha de tenir present que els enclavaments laborals és una mesura alternativa força recent, que possiblement no es van dedicar tants esforços a potenciar el treball ordinari tal i com citava la Llismi, degut a possibles temors dels empresaris

i/o dels centres especials de treball. A més, cal tenir present que hi ha molta gent crítica amb els enclavaments laborals, ja que diuen que realment aquesta mesura no aconsegueix la inserció real d'aquest col·lectiu de persones a les empreses ordinàries. Una altra hipòtesis que pot fer que hi hagin tan pocs enclavaments laborals a les comarques de Girona, potser degut al volum de feina extra que comporta i finalment penso que l'enclavament laboral és una alternativa molt poc coneguda i potenciada. I òbviament si la gent no la coneix, no la pot fer servir.

4. ELS ENCLAVAMENTS LABORALS: UNA ALTERNATIVA D'INSERCIÓ LABORAL PER A LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

En aquest apartat coneixerem breument la història de la inserció laboral de les persones amb discapacitat i en més profunditat el marc legal que regula la inserció laboral d'aquest col·lectiu. Tot basant-nos fonamentalment, en els enclavaments laborals ja que és el tema primordial del treball.

4.1. Situació sociolaboral de les persones amb discapacitat

Si emmarquem dins una perspectiva històrica la situació sociolaboral de les persones amb discapacitat al nostre país, la preocupació per la seva inserció al món del treball tot just va començar a ser un tema de debat a mitjans de la dècada dels 70, ja que fins aleshores s'havia fet ben poca cosa en aquest sentit.

L'exclusió del món del treball ha estat durant molts anys una de les principals causes que ha portat aquest col·lectiu a una situació d'abandó i marginació. Per aquest motiu, es posa de manifest la necessitat que les persones amb discapacitat disposin de les mateixes oportunitats que la resta de la població a l'hora d'accedir al mercat laboral, amb la qual cosa es possibilita una millor qualitat de vida i un major nivell d'autonomia. Aconseguir que aquest tipus de persones disposin d'un lloc de treball en l'actual mercat laboral, no solament és garantia d'una estabilitat econòmica, sinó que també es converteix en un instrument de socialització pel fet que la persona descobreix situacions diferents a les del propi nucli familiar i escolar.

L'ocupació, a la nostra societat, a més de constituir la font bàsica d'ingressos, es configura com un factor d'integració social i d'autonomia personal; constitueix un dret universal de totes les persones. Tot i que hi ha alguns col·lectius que presenten particularitats especials, com en aquest cas les persones amb discapacitat, les quals tenen moltes més dificultats alhora d'inserir-se laboralment.

4.2. Marc legal, la Llismi

D'on va sorgir la Llismi?

La Llismi (Llei d'Integració Social dels Minusvàlids) va estar inspirada en la Declaració de Drets del Deficient Mental aprovada per les Nacions Unides el 1971 i en la Declaració de Drets dels Minusvàlids aprovada per la mateixa organització el 1975. El 7 d'abril es va aprovar la Llei 13/1982, la *Llei d'Integració Social dels Minusvàlids* (Llismi) després de quatre anys de tramitació parlamentària, iniciada amb la creació de la Comissió Especial del Congrés dels Diputats sobre Problemes de Subnormalitat i Minusvalidesa l'any 1977 i en aplicació directa dels drets reconeguts per l'article 49 de la Constitució Espanyola.

L'article 49 de la Constitució Espanyola¹ diu així, “els poders públics realitzaran una política de previsió, tractament, rehabilitació i integració dels disminuïts físics, sensorials i psíquics, als quals es prestarà l'atenció especialitzada que requereixin i els empararan especialment per al gaudi dels drets que aquest Títol atorga a tots els ciutadans”.

Un dels drets a què fa referència la Constitució Espanyola, i que està molt lligat amb els processos d'integració, és el que s'estableix en l'article 35 de la Constitució Espanyola², i que considera que “tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe”.

¹ De los principios rectores de la política social i económica. Capítulo III de la Constitución Española, artículo 49 del año 1978.

² De los derechos y deberes de los ciudadanos. Capítulo II de la Constitución Española, artículo 35 del año 1978.

Finalitat principal de la Llismi

La Llismi va néixer amb la finalitat principal de desenvolupar una política d'integració global en matèria de disminucions. Aquesta llei és l'eix central de les polítiques actives a favor de les persones amb discapacitat que s'han promogut en posterioritat.

Desenvolupament de la Llismi

La Llismi s'ha desenvolupat a través de successius Reals Decrets i aquests alhora s'han desenvolupat mitjançant Ordres. A més a més, la Llismi ha estat reformada per posteriors lleis que han modificat alguns dels seus articles. Per això, podem afirmar que la Llismi va ser tan sols al principi d'un llarg procés cap a la inserció social de les persones amb discapacitat.

El mateix Ramon Trias Fargas, que fou el president de la Comissió de les Corts que va elaborar la proposició d'aquesta llei, va posar èmfasi en el caràcter inacabat de la llei, és a dir, en la necessitat d'entendre la Llismi com un primer desenvolupament reglamentari.

Opinions vers la llei

La Llismi té grans partidaris i també grans detractors. Amb tot, aquesta llei ha aconseguit una àmplia participació per part dels col·lectius implicats, així com un elevat consens polític. Per tal de valorar la Llismi caldria distingir entre la llei, el seu desenvolupament i la seva aplicació, perquè sovint ha estat la forma d'aplicació el que ha frustrat les enormes esperances i il·lusions que les persones amb discapacitat, les seves famílies i els professionals del sector havien posat en la Llismi. El fet és que tant l'opinió de molts professionals com una de les reivindicacions de diferents col·lectius de discapacitats i associacions, és que realment es compleixi el que diu la Llismi i es denuncia amb preocupació que la

normativa que l'ha anat reformant està provocant un cert retrocés en referència als principis promoguts d'entrada.

Continguts de la Llismi

La Llismi tracta la prevenció de minusvalideses, el seu diagnòstic i la seva valoració; a més desenvolupa el sistema de prestacions socials, econòmiques, la rehabilitació i la inserció laboral. Per tant, aquesta llei pretén donar resposta als conflictes que afecten a les persones amb discapacitat i contribueix a desvetllar la responsabilitat col·lectiva de la població envers aquest col·lectiu.

La llei compta amb un total de deu títols i seixanta-sis articles. A l'article 6³, es descriu la idea bàsica que orienta la Llismi "les mesures dirigides a la promoció educativa, cultural, laboral i social dels minusvàlids es portin a terme mitjançant la inserció en les institucions de caràcter general, excepte quan per les característiques de les seves minusvàlies necessiten una atenció peculiar a través de serveis i centres especials ”.

Títol VII. – La Integració Laboral

Ara ens centrarem en el Títol VII de la llei en qüestió, i més concretament, en els articles compresos entre el 37 i el 48, que desenvolupen els aspectes relatius a la inserció laboral de les persones amb discapacitat.

Per començar, en l'article 37 queda palesa que la prioritat de la política laboral ha de ser la inserció de les persones amb discapacitat al sistema ordinari de treball i, només en els casos que això no sigui possible, s'optarà pel sistema protegit de treball.

³ Título I.- Principios Generales, de la Ley 13/1982 de 7 de Abril, artículo 6, de Integración Social de los Minusválidos (1982).

Actualment, conviuen dues possibilitats d'inserció laboral que segueixen el disseny de la Llismi, per un costat la inserció plena en el mercat ordinari de treball i per l'altre, la inserció en el mercat protegit a través dels centres especials de treball (CET)⁴.

Per tant, s'estableix un sistema gradual d'inserció laboral que té per objectiu bàsic la inserció laboral al mercat ordinari. Es fa una classificació de les persones amb discapacitat en tres grups: els que poden accedir a un treball normalitzat; els que poden realitzar tasques productives sense arribar al nivell de competència exigida pel mercat ordinari de treball i els que a causa de la seva greu discapacitat temporal o permanent no poden realitzar tasques pròpiament productives.

En aquest sentit, la llei preveu actuacions diferents per a cada una d'aquestes poblacions: aposta per la inserció en l'empresa ordinària en el primer cas; en el segon cas proposa l'empresa de caràcter protegit (centre especial de treball) i en el tercer cas preveu l'existència de centres ocupacionals (CO)⁵ com a alternativa al món laboral i garantia d'atenció en l'edat adulta d'aquelles persones amb discapacitat que no poden accedir al treball remunerat.

⁴ Un centre especial de treball és aquella organització constituïda amb l'objectiu principal de dur a terme un treball productiu, participant regularment en les operacions del mercat, i amb la finalitat d'assegurar un lloc de treball remunerat, tot prestant els serveis d'ajustament personal i social que requereixi el seu personal amb disminució.

⁵ Un centre ocupacional facilita als seus destinataris, mitjançant una atenció diürna de tipus rehabilitador integral, els serveis de teràpia ocupacional, a fi que puguin assolir, dins les possibilitats de cada un i a través d'un programa individual de rehabilitació (PIR), la seva integració social. És un servei destinat aquelles persones amb disminució que estan en edat laboral (a partir dels 16 anys) i han acabat el període de formació corresponent, el grau de disminució de les quals és igual o superior al 65% segons valoració feta pels centres d'atenció a persones disminuïdes (CAD).

La Llei insta al trànsit de les persones dels centres ocupacionals (CO) als centres especials de treball (CET) i d'aquests a l'empresa ordinària. La Llismi planteja que la inserció laboral és un requisit per poder aconseguir la inserció social. Per aquest motiu, potencia una política d'ocupació normalitzada afavorint l'ocupació de les persones amb discapacitat en empreses públiques i privades mitjançant el control del compliment de la quota de reserva entre d'altres mesures i/o alternatives que més endavant es mencionaran.

Plantejant que només en cas que aquesta no sigui possible s'opti pel treball protegit, tal i com es menciona a l'article 41 de la Llismi⁶.

- 1) “Els minusvàlids que per raó de la naturalesa o de les conseqüències de les seves minusvalideses no puguin, provisional o definitivament, exercir una activitat laboral en les condicions habituals, hauran de ser empleats en Centres Especials d'Ocupació, quan la seva capacitat de treball sigui igual o superior a un percentatge de la capacitat habitual que es fixarà per la corresponent norma reguladora de la relació laboral de caràcter especial dels treballadors minusvàlids que prestin els seus serveis en Centres Especials d'Ocupació.
- 2) Quan la capacitat residual dels minusvàlids no arribi el percentatge establert en l'apartat anterior, accediran en el seu cas als Centres Ocupacionals previstos en el títol VIII d'aquesta Llei. (Els Centres Ocupacionals han estat regulats en el RD 2274/1985.
- 3) Els equips multiprofessionals de valoració previstos en l'art. 10 determinaran, en cada cas, mitjançant resolució motivada, les possibilitats d'integració real i la capacitat de treball dels minusvàlids”.

El treball protegit és una realitat molt àmplia i diversa formada per sistemes o models pensats per incorporar al món del treball aquestes minories que presenten un evident i elevat risc d'exclusió laboral, com són entre d'altres col·lectius el de les persones amb discapacitat.

⁶ Título VII.- De la Integración Laboral, de la Ley 13/1982 de 7 de Abril, artículo 41, de Integración Social de los Minusválidos (1982).

L'objectiu primordial del treball protegit consisteix en ajudar a aquells col·lectius pels que l'accés al món laboral, i tot el que això representa, ha estat vetat almenys temporalment. Per tant, en els casos en què es considera que la plena inserció de les persones amb discapacitat no és possible, l'article 41 de la Llismi planteja l'opció del treball protegit.

La prioritat d'inserció al mercat laboral ordinari es tradueix en diverses mesures. L'article 38 de la Llismi, Llei 13/1982, diu que les empreses públiques i privades que tinguin 50 treballadors/es o més en plantilla, estan obligades al fet que, almenys, el 2% d'aquests siguin treballadors/es amb discapacitat. Si l'empresa contracta a persones amb discapacitat a la seva empresa, aquesta es beneficia d'una sèrie d'ajudes, bonificacions i beneficis socials associats a la contractació de persones amb discapacitat.

La Llismi recull quatre modalitats d'intervenció a favor del treball: reserva de places (article 38.1), mesures de foment del treball (38.2), treball selectiu (art. 40.1 i 40.2) i centres especials de treball (de l'article 41 al 46).

Mesures alternatives

Amb l'ànim de facilitar el compliment, s'han publicat Reials Decrets, com el Reial Decret 27/2000, on es marquen les directrius per les empreses públiques i privades de 50 o més treballadors/es que no puguin cobrir la quota del 2% de personal amb discapacitat, tinguin l'opció d'acollir-se a les mesures alternatives.

Cal mencionar que aquestes mesures són considerades excepcionals, és a dir que per adoptar-les és necessari que les empreses acreditin la impossibilitat de contractar el nombre de persones discapacitades al qual obliga la llei.

Les causes que porten a la impossibilitat de contractar el nombre de persones que dictamina la llei poden ser per algun dels següents motius:

- Els serveis públics d'ocupació o les empreses de col·locació no poden atendre la demanda de l'empresa. Es a dir, que no hi hagi persones discapacitades interessades en l'oferta o en cas d'haver-les no estiguin interessades en les condicions de treball que s'ofereixen.
- L'empresa acredita davant l'Administració dificultats de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic per incorporar persones amb discapacitat en les seves plantilles.

Hi ha quatre mesures alternatives, a les quals, les empreses poden acollir-se sempre que aquestes demostrin la impossibilitat de contractar les persones amb discapacitat que fixa la llei, depenent de les característiques de l'empresa (nombre de treballadors i de treballadores).

- 1) La subscripció d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial d'ocupació, o amb un treballador autònom amb discapacitat, per el subministrament de primeres matèries, maquinària, béns d'equip o qualsevol altre tipus de béns necessaris per a l'exercici normal de l'activitat de l'empresa que opta per aquesta mesura.
- 2) La subscripció d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial d'ocupació, o amb un treballador autònom amb discapacitat, per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa.
- 3) La realització de donacions i d'accions de patrocini, sempre de caràcter monetari, per exercir activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació de persones amb discapacitat, quan l'entitat beneficiària d'aquestes accions de col·laboració sigui una fundació o una associació d'utilitat pública l'objecte social de la qual sigui, entre d'altres, la formació professional, la inserció laboral o la creació d'ocupació a favor de les persones amb discapacitat que permeti crear llocs de treball per a aquelles i, finalment, integrar-les en el mercat de treball.
- 4) La constitució d'un enclavament laboral, amb la subscripció prèvia del contracte corresponent amb un centre especial de treball, d'acord amb el que estableix el Real Decret 290/2004, de 20 de febrer, pel qual es regulen els

enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

A continuació hi ha una taula que ens permet calcular la quota de reserva que segons la Llismi han d'aplicar les empreses, en funció del nombre de treballadors i treballadores de l'empresa. Així com també podem veure l'equivalència entre el nombre de treballadors i de treballadores que s'han de contractar i l'import que cal destinar a l'aplicació de tres de les quatre mesures alternatives existents:

Nombre de treballadors	Nombre de treballadors discapacitats per cobrir la quota de reserva	Import de la compra de béns/serveis als CET o treballadors autònoms amb discapacitat (2008)	Import de la donació (any 2008)
50	1	21.709,80	10.854,90
75	2	43.419,60	21.709,80
110	2	43.419,60	21.709,80
125	3	65.129,40	32.564,70
178	4	86.839,20	43.419,60

Font: *Quota de reserva en les empreses de 50 o més treballadors/es*. Recuperat el 12 de març del 2008, des de http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_11043511_1.pdf

En aquesta taula podem observar quants treballadors i treballadores discapacitats hi ha d'haver en una empresa ordinària, en funció del nombre de treballadors/es de l'empresa. Per exemple en una empresa entre 50 i 75 treballadors i treballadores s'ha de contractar a una persona amb discapacitat per cobrir la quota de reserva.

A la taula anterior també podem observar la diferència existent, a nivell estrictament econòmic, entre els nombre de treballadors i de treballadores que s'han de contractar i l'import que cal destinar a tres de les quatre mesures alternatives.

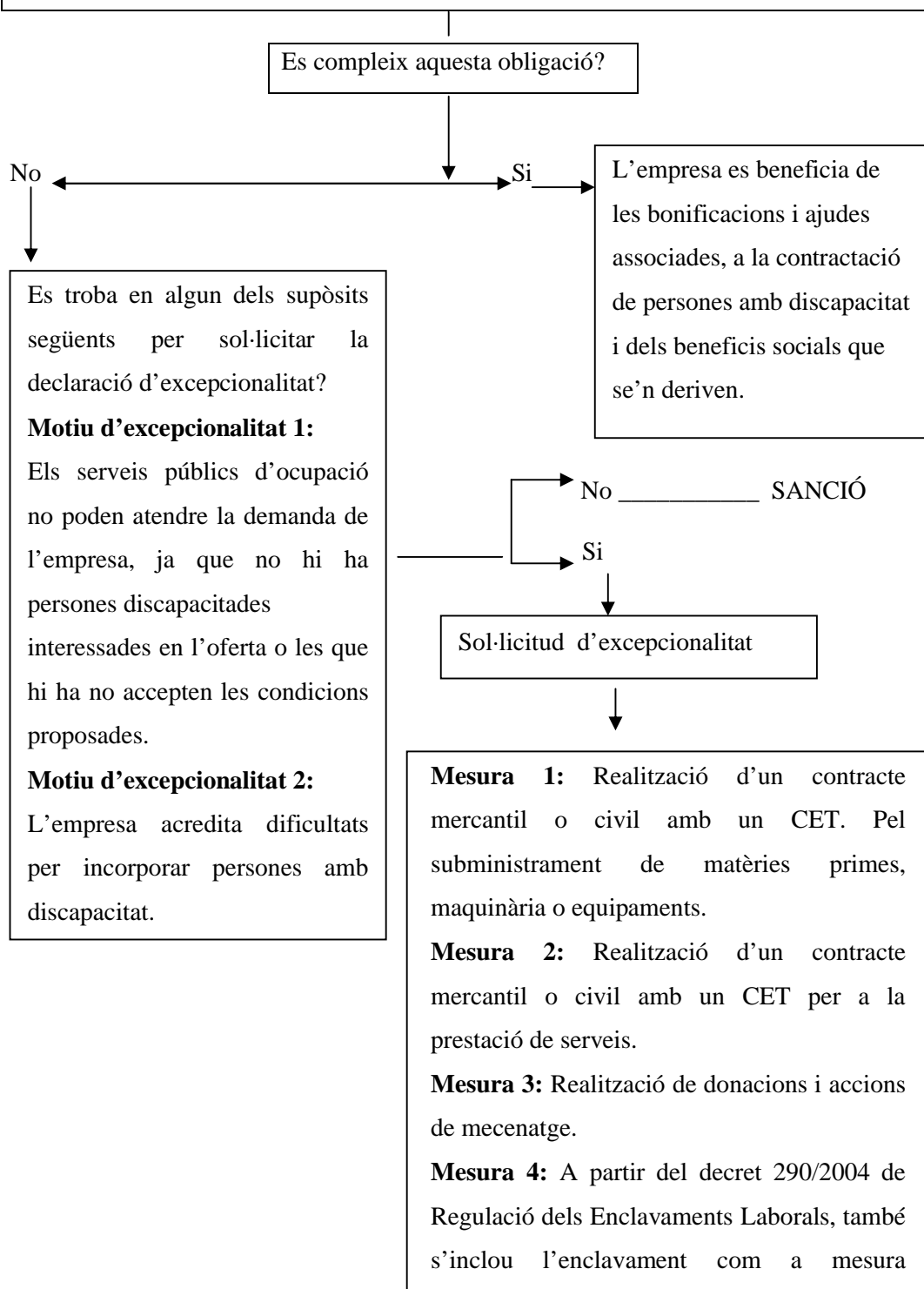
Podem apreciar que la mesura alternativa que surt més rentable, a nivell purament econòmic, és l'alternativa de la realització de donacions, amb una gran diferència monetària, respecte a les dues altres alternatives que hi ha plasmades en el quadre. A més, cal constatar que, en aquest quadre, només figuren tres de les quatre mesures alternatives que hi ha, tot obviant la quarta mesura alternativa, la constitució dels enclavaments laborals.

Amb la finalitat d'aclarir l'explicació realitzada en aquest últim apartat, sobre les mesures alternatives, a continuació trobem un quadre senzill i entenedor que ens mostra l'itinerari que han de seguir les empreses públiques i privades a partir dels 50 treballadors i treballadores tal i com fa constar la Llismi. A l'itinerari, observarem el camí que ha de seguir una empresa que disposi d'una plantilla amb un mínim de 50 treballadors i treballadores, per complir l'article 38 de la Llismi, Llei 13/1982.

En primer lloc la llei dictamina que si una empresa té 50 o més treballadors i treballadores, aquesta empresa ha de disposar com a mínim amb el 2% de persones amb discapacitat. Si l'empresa compleix la llei, es beneficia de les bonificacions i ajudes associades a la contractació de persones amb discapacitat.

Si l'empresa no pot acollir-se al que dictamina la llei, pot sol·licitar la declaració d'excepcionalitat. Si no és pot acollir i decideix no contractar el 2% de la seva plantilla amb persones amb discapacitat, l'empresa rebrà una sanció. Per contra, si pot sol·licitar la declaració d'excepcionalitat, podrà acollir-se a les mesures alternatives.

Llismi: Les empreses de 50 o més treballadors/ores han de contar amb un nombre de treballadors/ores discapacitats que no sigui inferior al 2% de la plantilla.



Font: *Quota de reserva en les empreses de 50 o més treballadors/es*. Recuperat el 12 de març del 2008, des de http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_11043511_1.pdf

4.3. Els enclavaments laborals

Un cop hem mencionat els articles principals de la Llismi i hem conegut les mesures a favor del treball de les persones amb discapacitat, ens centrarem amb la quarta mesura alternativa els enclavaments laborals.

Gran part de la informació que es pot contemplar en aquest apartat ha estat extreta del Real Decret 290/2004, del 20 de febrer. Aquest decret regula els enclavaments laborals com a mesura de foment del treball de les persones amb discapacitat, més concretament, com a mecanisme per facilitar el trànsit des del treball protegit al treball ordinari.

En aquest apartat coneixerem aspectes bàsics sobre els enclavaments laborals, com la seva definició, els objectius, les principals finalitats, entre d'altres aspectes que trobareu a continuació.

Definició dels enclavaments laborals

“S'entén per enclavament laboral el contracte entre una empresa del mercat ordinari de treball, anomenada empresa col·laboradora, i un Centre Especial de Treball (CET) per la realització d'obres o serveis que guardin una relació directa amb l'activitat normal d'aquella i per la realització de la qual un grup de treballadors amb discapacitat del CET es desplaça temporalment al centre de treball de l'empresa col·laboradora”.

Direcció i organització dels enclavaments laborals

La direcció i l'organització del treball en els enclavaments laborals, correspon al centre especial de treball perquè els treballadors i treballadores amb discapacitat mantenen, a tots els efectes, la relació laboral amb el centre especial de treball durant la vigència de l'enclavament laboral.

Objectius dels enclavaments laborals

- Afavorir el trànsit des del treball en els centres especials de treball al treball en empreses del mercat ordinari de treball de les persones amb discapacitat i, en particular, d'aquelles que per les seves característiques individuals presenten especials dificultats per l'accés al mercat ordinari de treball.
- Permetre als treballadors amb discapacitat d'un centre especial de treball desenvolupar la seva activitat laboral en una empresa del mercat ordinari de treball completant, en tot cas, la seva experiència professional mitjançant al desenvolupament dels treballs, tasques i funcions que es realitzin en cada empresa, facilitant d'aquesta manera les seves possibilitats d'accés al mercat ordinari de treball.
- Aconseguir que l'empresa del mercat ordinari de treball en la que es realitzi l'enclavament laboral tingui un millor coneixement de les capacitats i aptituds reals dels treballadors amb discapacitat, com a pas previ a la incorporació de la plantilla de l'empresa.
- Possibilitar el creixement de l'activitat desenvolupada pels centres especials de treball i, per tant, la contractació per aquests de nous treballadors amb discapacitat, afavorint la creació d'ocupació estable per persones amb discapacitat.
- Facilitar a les empreses el compliment de la obligació de la quota de reserva legal del dos per cent de treballadors amb discapacitat establerta en l'article 38.1 de la Llei 13/1982, del 7 d'abril, d'integració social dels discapacitats, transitòriament, com a mesura alternativa en els terminis previstos en aquest real decret i, definitivament, mitjançant la contractació directa dels treballadors amb discapacitat de l'enclavament per l'empresa col·laboradora o una altra empresa del mercat ordinari de treball.

Requisits per a la realització d'enclavaments laborals

Per a la realització dels enclavaments laborals, s'han de donar una sèrie de requisits per part de les tres bandes implicades en el procés. Aquestes tres parts

implicades són els centres especials de treball, les empreses col·laboradores i els treballadors i treballadores dels enclavaments laborals.

- Dels centres especials de treball:
 - És necessari que portin inscrits en el registre corresponent al menys 6 mesos i que hagin desenvolupat la seva activitat de forma continuada als 6 mesos anteriors a la celebració del contracte entre el centre especial de treball i l'empresa col·laboradora.
 - El centre especial de treball no podrà tenir com a activitat exclusiva la derivada d'un o més enclavaments determinats, ja que ha de mantenir una activitat pròpia com a centre especial de treball.
- De les empreses col·laboradores:
 - Pot ser-ho qualsevol empresa del mercat ordinari de treball que formalitzi un contracte amb un centre especial de treball.
- Dels treballadors i treballadores de l'enclavament laboral:
 - Han de ser treballadors i treballadores amb discapacitat provinents d'un centre especial de treball i com a mínim el 75% dels treballadors i/o treballadores han de tenir una antiguitat mínima de 3 mesos al centre especial de treball.
 - El 60% com a mínim, dels treballadors i treballadores de l'enclavament laboral hauran de presentar especials dificultats per l'accés al mercat ordinari de treball:
 - Persones amb paràlisi cerebral, persones amb malaltia mental o persones amb discapacitat intel·lectual, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 33%.
 - Persones amb discapacitat física o sensorial, amb un grau de discapacitat igual o superior al 65%.
 - Dones amb discapacitat no incloses en els dos punts anteriors amb un grau de discapacitat reconeguda igual o superior al 33%.

La resta dels treballadors i treballadores de l'enclavament laboral, hauran de ser treballadors i treballadores amb discapacitat reconeguda igual o superior al 33%.

El 75%, com a mínim, dels treballadors i treballadores de l'enclavament laboral han de tenir una antiguitat mínima de tres mesos en el centre especial de treball.

Finalitats dels enclavaments laborals

Les finalitats dels enclavaments laborals són les següents:

- Afavorir el trànsit de les persones amb discapacitat des del centre especial de treball al treball en empreses del mercat ordinari de treball.
- Completar i millorar l'experiència professional de les persones amb discapacitat mitjançant tasques, treballs i funcions i un entorn propi del mercat ordinari de treball.
- Aconseguir que l'empresa del mercat ordinari de treball en la que es realitza l'enclavament laboral tingui un millor coneixement de les capacitats i aptituds reals dels treballadors amb discapacitat com a pas previ a la seva eventual incorporació a la plantilla de l'empresa.
- Possibilitar el creixement de l'activitat desenvolupada pels centres especials de treball i, per tant, la creació de treball estable per a persones amb discapacitat.
- Facilitar a les empreses col·laboradores el compliment de l'obligació de la quota de reserva legal del dos per cent de treballadors amb discapacitat.

Temporalitat dels enclavaments laborals

La duració mínima d'un enclavament laboral és de tres mesos i la duració màxima de tres anys, es podrà prorrogar per períodes no inferiors a tres mesos fins arribar la indicada duració màxima.

Característiques dels enclavaments laborals

L'enclavament laboral haurà d'estar format almenys per cinc treballadors i/o treballadores si la plantilla de l'empresa col·laboradora és de cinquanta o més treballadors i/o treballadores, o almenys per tres treballadors i/o treballadores si a plantilla fos inferior.

L'empresa col·laboradora podrà contractar a treballadors i treballadores de l'enclavament laboral en qualsevol moment.

Incentius per a la contractació de persones amb discapacitat

Accedir al món laboral pot comportar dificultats per a qualsevol persona, però aquestes s'incrementen en el cas de col·lectius com les persones amb discapacitat. Per aquest motiu, és necessari desenvolupar mecanismes específics dirigits a facilitar la seva integració laboral i a fomentar la igualtat d'oportunitats entre tots els grups socials. Aquest és l'objectiu de diverses actuacions polítiques que traduïdes en legislació laboral donen lloc a incentius econòmics orientats a la creació de llocs de treball per a persones amb discapacitat.

Les empreses que contractin amb caràcter indefinit a un treballador i/o treballadora de l'enclavament laboral amb discapacitat que presenti especials dificultats per l'accés al mercat ordinari de treball, tindran dret a les següents ajudes:

- Els contractes indefinits celebrats amb persones discapacitades procedents d'enclavaments laborals, per empreses col·laboradores que reuneixen els requisits de la L43/2006 sobre enclavaments laborals, tindran una subvenció, de cada contracta realitzat, de 7.814 euros (si la persona té un grau mínim de discapacitat del 33% i paràlisi cerebral, malaltia mental o discapacitat intel·lectual o si té un grau almenys d'un 65% i discapacitat física o sensorial);

i una subvenció de 3.907 euros per a la resta de discapacitats. La subvenció és reduirà proporcionalment en cas de jornada parcial.

- Bonificacions de les quotes empresarials a la Seguretat Social:

Discapacitats 4.500€..... Dones 5.350€..... + 45 anys 5.700€

Discap. severa 5.100€..... Dones 5.950€..... + 45 anys 6.300€

Quan el contracte sigui a temps parcial, s'aplicaran els percentatges recollits a l'apartat anterior.

- Possibilitat de sol·licitar subvencions, destinades a l'adaptació dels llocs de treball, eliminació de barreres arquitectòniques o dotació d'equips de protecció personal de fins a 901.52 euros.

Font: *Incentius a les empreses per a la contractació de treballadors/es amb discapacitat.*

Recuperat el 15 de març del 2008, des de

http://www.gencat.net/treball/doc/doc_45344599_1.pdf

5. LA SITUACIÓ REAL DELS ENCLAVAMENTS LABORALS A LES COMARQUES DE GIRONA

Un cop hem conegut el marc normatiu, ja podem passar a conèixer la realitat social dels enclavaments laborals. Aquest anàlisi consisteix en conèixer els centres especials de treball que hi ha a les comarques gironines i quins d'aquests centres realitzen enclavaments laborals. També es pretén saber si hi ha centres especials de treball que han tingut enclavaments laborals i actualment no en tenen i si hi ha centres especials de treball que no han disposat mai de la mesura alternativa.

5.1. Els enclavaments laborals a les comarques gironines

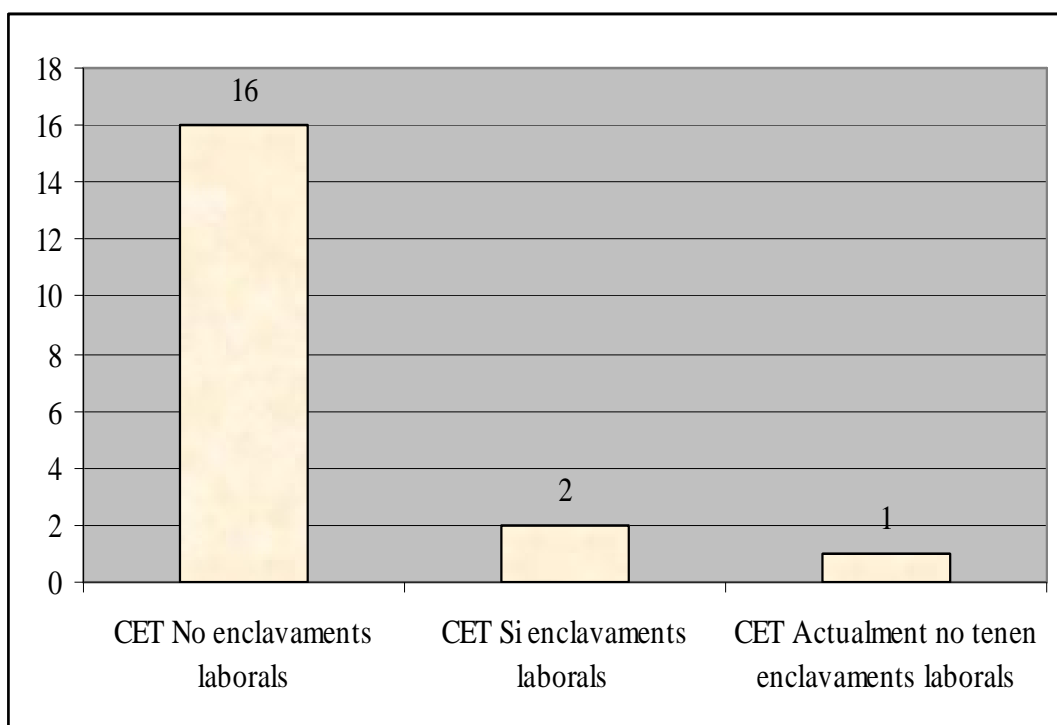
A continuació trobem una taula on es pot observar tots els centres especials de treball que hi ha a les comarques gironines. En aquesta taula, també es pot apreciar els centres especials de treball que disposen d'enclavaments laborals, els que han disposat i els que mai han tingut, si s'escau.

Comarques Gironines	Centres Especials de Treball	Disposen d'Enclavaments Laborals
Alt Empordà	- Centre especial de treball de la Fundació Privada Altem	Si
	- Centre especial de treball Gestora de Transports Costa Brava	No
Baix Empordà	- Centre Ocupacional i Centre Especial de Treball Tramuntana	No
Gironès	- Centre Especial de Treball de la Fundació Ramon Noguera	Actualment no
	- Centre Especial de Treball de la Fundació Privada Drissa	No
	- Centre Especial de Treball de la Fundació Privada Astres	No
	- Centres Especials de Treball del Grup MIFAS (Giroassist, Giropark i Tadifi)	No
	- Centre Especial de Treball TIRGI. Tècniques i recuperacions del Gironès	Si
	- Centre Especial de Treball de la Fundació Privada els Jons	No
	- Centre Especial de Treball Projecte Onyar	No
Pla de l'Estany	- Centre Ocupacional i Especial de Treball del Pla de l'Estany (COIET)	No
La Selva	- Centre Especial de Treball Montseny-Guilleries	No
	- Centre Especial de Treball de FLISA	No
	- Centre Especial de Treball El Vilar de la Fundació Privada Aspronis	No
Garrotxa	- Centre Especial de Treball de la Fageda	No
Ripollès	- Centre Especial de Treball de la Fundació MAP	No
Cerdanya	- Centre especial de treball de la Cerdanya	No

Font d'elaboració pròpia

A continuació trobem una gràfica on queda representat al nombre de centres especials de treball de les comarques gironines que disposen d'enclavaments laborals, el nombre de centres especials de treball que n'han tingut i finalment, el nombre de centres especials de treball que mai han disposat d'enclavaments laborals.

Enclavaments Laborals a les comarques de Girona



Font d'elaboració pròpia

Tal i com es pot apreciar a les dues taules anteriors, a les comarques gironines hi ha un total de dinou centres especials de treball. Dins d'aquests, dos centres especials de treball disposen actualment d'enclavaments laborals. Un es troba a la comarca de l'Alt Empordà i és una entitat d'àmbit comarcal, Fundació Privada Altem i l'altra es troba a Celrà (Girona) i és l'entitat d'iniciativa social, TIRGI.

A més, s'ha localitzat un centre especial de treball, Taller Montilivi-Xirgu de la Fundació Ramon Noguera, que havia disposat d'enclavaments laborals, però que

actualment no en realitza. La resta de centres especials de treball de les comarques gironines, no ofereixen enclavaments laborals.

A la taula anterior, hem pogut observar que hi ha un total de dinou centres especials de treball a les comarques de Girona. Ara bé, cal especificar que tres d'aquests centres formen part d'una mateixa entitat. MIFAS. Aquests disposa de tres centres especials de treball; Giroassist, Giropark i Tadifi. Alhora de contar els centres especials de treball que hi ha a les comarques gironines, aquests s'han contat per separat, ja que són tres centres diferents.

Fer incís en que el grup Aspronis és una organització molt gran que té una àmplia gamma de serveis, això ha provocat que tingui una àrea d'implantació extensa. Disposa de serveis a Blanes, Malgrat de Mar i a Palafolls. El centre especial de treball el Vilar està ubicat a Malgrat de Mar, per tant, pertany a Barcelona i no a les comarques de Girona. Tot i això es va decidir realitzar l'entrevista en aquest centre perquè la part central dels serveis del grup Aspronis està a Blanes, municipi que pertany a les comarques gironines.

Degut al nombre tan reduït de centres especials de treball trobats a les comarques de Girona que disposen d'enclavaments laborals, s'ha decidit entrevistar a centres especials de treball que no disposen d'aquest recurs i al centre especial de treball que s'ha detectat que havia ofert aquesta mesura, però que actualment ja no la ofereix.

5.2. Informació dels centres especials de treball analitzats


A continuació trobem una petita explicació dels centres especials de treball entrevistats. Aquest apartat està classificat en tres àrees que són els centres especials de treball que disposen d'enclavaments laborals, els centres especials de treball que han disposat d'enclavaments laborals i els centres especials de treball que mai han disposat d'enclavaments laborals.

No tots els centres especials de treball que mai han disposat d'enclavaments laborals, han estat entrevistats, hi ha un total de setze dels quals s'han escollit dos.

Els dos centres especials de treball que no disposen d'enclavaments laborals, que s'ha decidit entrevistar són el centre especial de treball el Vilar de la Fundació Aspronis ubicat a Malgrat de Mar i els tres centres especials de treball (Giropark, Giroassist i Tadifi) que pertanyen a l'associació MIFAS de Girona.

Abans de la petita explicació, trobem un esquema perquè resulti més senzill i amè entendre quins centres especials de treball s'han entrevistat per a la realització del treball i si aquests han disposat o no en algun moment de la mesura alternativa dels enclavaments laborals.

Centres especials de treball entrevistats

- 
- Centres especials de treball que disposen d'enclavaments laborals
 - Centre especial de treball de la Fundació Privada Altem
 - Centre especial de treball TIRGI. Tècniques i recuperacions del Gironès
 - Centre especial de treball que havia disposat d'enclavaments laborals
 - Centre especial de treball Montilivi - Xirgu. Fundació Ramon Noguera
 - Centres especials de treball que mai han disposat d'enclavaments laborals
 - Centre especial de treball el Vilar - Fundació Aspronis -
 - Centres especials de treball de MIFAS: Tadifi - Giropark - Giroassist

○ Centres especials de treball que disposen d'enclavaments laborals

- Centre especial de treball de la Fundació Privada Altem

Entitat d'àmbit comarcal sense finalitat de lucre, que des de l'any 1968 es dedica a l'atenció de les persones amb discapacitat intel·lectual i/o trastorn mental de Figueres i comarca.

L'objectiu principal de la fundació és millorar la qualitat de vida de les persones que atenen i garantir la plena inserció social i laboral. Per aquest motiu disposen d'un ampli ventall de serveis, tant en l'àmbit ocupacional, d'habitatge com laboral.

Dins de la institució hi ha el centre especial de treball; el servei de teràpia ocupacional; la llar-redidència Ictineus; la residència d'autònoms; la residència de profunds; la residència de gent gran; la unitat de persones que presenten problemes de conducta o salut mental; el servei de suport a la llar; el servei de respir; el servei de lleure i finalment el servei de transport adaptat.

El centre especial de treball consta dels següents serveis:

- Servei d'assessorament laboral a les empreses i administracions.
- Gestió d'enclavaments laborals.
- Servei de manipulació industrial.
- Servei de neteja industrial.
- Servei de bugaderia industrial.
- Servei de jardineria.
- Servei de sega de carreteres.

Aquest centre realitza assessorament laboral a empreses públiques i privades sobre la integració laboral de les persones amb discapacitat. A continuació, aquest servei s'explica amb més detall, ja que és un servei molt interessant i significatiu per el treball.

La Fundació Altem ofereix un servei a les empreses públiques i/o privades on orienten i assessoren sobre la integració laboral de persones amb discapacitat, en relació al compliment de la normativa vigent:

- Assessorament sobre la Llismi (Llei 13/1982) i compliment de les mesures alternatives:
 - Real Decret 27/2000 de Mesures Alternatives.
 - Real Decret 290/2004 de Regulació dels Enclavaments Laborals.
 - Real Decret 364/2005 de Regulació del compliment de la quota de reserva.
- Selecció de treballadors.
- Adequació dels perfils al lloc de treball.
- Acompanyament en la incorporació dels treballadors a l'empresa i seguiment.

- Centre especial de treball TIRGI. Tècniques i recuperacions del Gironès

TIRGI és una entitat privada d'iniciativa social, sense ànim de lucre, que treballa per a la integració laboral i social de persones en risc d'exclusió social. Aquesta entitat, entén el treball com aquella activitat física i/o intel·lectual que permet el desenvolupament personal i social de l'individu i mitjançant el qual s'obtenen uns béns per a la subsistència i satisfacció de necessitats i desigs.

El centre especial de treball de TIRGI rep usuaris de Girona i de les poblacions limítrofes. Actualment tenen quaranta persones contractades amb diferents tipus de discapacitat i amb trastorn mental de severa intensitat, a més del personal d'atenció i serveis.

Es realitzen quatre activitats empresarials que són:

- Triatge i classificació d'envasos i residus d'envasos lleugers.
- Recollida selectiva de residus urbans.
- Retràctils i manipulats.
- Senyalització horitzontal i vertical.

o **Centre especial de treball que ha disposat d'enclavaments laborals**

- Centre especial de treball Montilivi - Xirgu. Fundació Ramon Noguera

Fundació Ramon Noguera és un centre que ofereix una àmplia gamma de serveis adreçats a persones amb discapacitat intel·lectual i a infants i adolescents amb trastorns en el seu desenvolupament.

La fundació disposa de centres residencials per a persones adultes (llars-residència, residència i el programa de suport a l'autonomia a la llar), centres de dia per a persones adultes (centre de dia d'atenció especialitzada Sarrià, taller ocupacional Montilivi, SCAPS servei complementari d'ajustament personal i social), centre especial de treball Montilivi-Xirgu (la fundació, enclavaments laborals, jardineria, neteges industrials, neteja integral de vehicles i rentat de cotxes) i centres per a infants (centre psicopedagògic i el centre de desenvolupament infantil i d'atenció precoç del Gironès).

Centrant-nos en el tema que ens pertoca, el Taller Montilivi - Xirgu és un centre especial de treball de la Fundació Ramon Noguera, constituït l'any 1987, que dóna ocupació a més de 100 persones amb discapacitat psíquica i té com a principal objectiu garantir la integració sociolaboral tot evitant el risc d'exclusió de persones amb discapacitat psíquica de la comarca del gironès.

Les activitats que es realitzen són les següents:

- La fundació. Botiga de moda i complements.
- Enclavaments Laborals. Actualment no n'hi ha cap.
- Servei de jardineria.
- Servei de neteges industrials.
- Servei de neteja integral de vehicles.
- Servei de rentat de cotxes.

o **Centres especials de treball que mai han disposat d'enclavaments laborals**

- Centre especial de treball el Vilar - Fundació Aspronis -

El grup Aspronis va néixer l'any 1968 arrel de la iniciativa d'un grup de pares i mares amb l'objectiu de conscienciar a la societat de la problemàtica de les persones amb retard mental i col·laborar en el reconeixement i exercici dels drets d'aquest col·lectiu; i de crear i promoure centres per donar assistència aquest col·lectiu i millorar així la seva qualitat de vida.

Actualment Aspronis s'ha convertit en un grup format per dues fundacions - Fundació Aspronis i Fundació el Vilar - i una associació - Associació Aspronis - amb diversos serveis (assistencials, laborals i socials) que atenen un total de 426 usuaris i tenen una plantilla de 330 treballadors/es, 150 dels quals són persones discapacitades.

El grup Aspronis disposa dels següents serveis: llar residència, residència assistida per a persones greument afectades, centre de desenvolupament infantil i atenció precoç, unitat de tractament, centre ocupacional el Vilar, servei d'esport - esplai, servei de formació i participació i finalment, centre especial de treball el Vilar.

El centre especial de treball El Vilar és el mitjà a través del qual Aspronis aconsegueix la integració laboral de les persones amb retard mental. Aquest servei assegura la ocupació remunerada, la participació regular en operacions del mercat i la prestació de serveis d'ajustament personal i social.

Les activitats que es realitzen són les següents:

- Servei de manipulació industrial.
- Servei de jardineria.
- Servei de pintura.

- Centres especials de treball de MIFAS: Tadifi - Giropark – Giroassist

MIFAS és una associació creada al 1979 per un grup de persones afectades per un o altre tipus de disminució física, amb l'objectiu de revitalitzar el moviment associatiu dins el col·lectiu i poder informar, canalitzar i gestionar els problemes amb els que es troben els disminuïts a tots nivells (educatiu, laboral, esportiu, d'habitatge, entre d'altres).

Una de les principals característiques de l'Associació MIFAS és que està integrada i dirigida per persones amb discapacitats físiques, la qual cosa afavoreix la comprensió dels problemes als quals ha de fer front el col·lectiu.

Els serveis de la fundació són els següents:

- SSIL (Servei de Suport a la Integració Laboral).
- Residència.
- Taller ocupacional.
- Centres especials de treball: Tadifi, Giropark i Giroassist.

L'àmbit d'actuació comprèn tot el territori català, encara que els serveis i la cobertura dels mateixos es realitzaran preferentment a les comarques gironines.

La Fundació MIFAS és la propietària en un cent per cent dels centres especials de treball del grup MIFAS: Tadifi, Giropark i Giroassist. Tadifi i Giropark són empreses que es dediquen a l'explotació d'aparcaments i zones blaves, prestació de serveis de vigilància i control i la gestió de locutoris telefònics. Els principals nuclis on es treballa són Girona, Salt, Santa Coloma de Farners i Banyoles, entre d'altres.

Giroassist, S.L. és una empresa especialitzada en cartelleria, impressió digital, disseny gràfic, copisteria, manipulats i trameses postals i màrqueting telefònic.

5.3. Els objectius marcats per a la realització de les entrevistes

Abans de la realització de les entrevistes amb vaig marcar una sèrie d'objectius diferents segons si el centre especial de treball disposava, no disposava o havia disposat d'enclavaments laborals.

A continuació es citen els objectius marcats anteriorment a la realització de les entrevistes en els diferents centres especials de treball, esmentats i detallats en l'apartat anterior 5.2 dedicat a la informació sobre els centres especials de treball entrevistats.

En primer lloc, es citen els objectius que hi ha marcats per a tots els centres especials de treball, independentment de si el centre disposa o no d'enclavaments laborals.

Objectius fixats per a totes les entrevistes en els centres especials de treball:

- Conèixer la dependència del centre especial de treball.
- Esbrinar les principals finalitats del centre especial de treball.
- Saber la opinió que tenen els professionals entrevistats sobre els enclavaments laborals.

En segon lloc, es citen els objectius que hi ha marcats per a la realització de les entrevistes en els centres especials de treball, depenent de si el centre disposa o no d'enclavaments laborals.

Objectius fixats per a les entrevistes en als centres especials de treball amb enclavaments laborals:-

- Conèixer quant de temps fa que realitzen enclavaments laborals en el centre.
- Saber quin és el desenvolupament dels enclavaments laborals.

- Esbrinar algunes dades específiques dels enclavaments laborals en el centre concret, com el nombre de treballadors/es que realitzen enclavaments laborals, el nombre d'enclavaments laborals que tenen, si han tingut treballadors/es que han aconseguit un contracte a l'empresa ordinària gràcies als enclavaments laborals.
- Conèixer els professionals que treballen en la gestió i seguiment dels enclavaments laborals, per tal d'esbrinar si en aquest equip de treball trobem la figura de l'educador i/o l'educadora social.
- Adquirir coneixements sobre la relació que s'estableix entre el centre especial de treball i l'empresa col·laboradora.
- Esbrinar quins aspectes millorarien dels enclavaments laborals del seu centre.

Objectius fixats per a les entrevistes en als centres especials de treball sense enclavaments laborals:

- Conèixer perquè en el centre especial de treball no disposen d'enclavaments laborals.
- Esbrinar si aquests professionals saben si en un futur al seu centre disposarà d'enclavaments laborals.

Objectius fixats per al centre especial de treball que havia disposat d'enclavaments laborals:

- Conèixer durant quant de temps van estar realitzant enclavaments laborals en el seu centre.
- Saber quin era el desenvolupament dels enclavaments laborals.
- Esbrinar algunes dades específiques dels enclavaments laborals en el centre concret, com el nombre de treballadors/es que havien tingut enclavaments laborals i si alguns d'aquests havien aconseguit un contracte a l'empresa ordinària gràcies a aquest recurs.

- Conèixer els professionals que treballen en la gestió i seguiment dels enclavaments laborals, per tal d'esbrinar si aquest equip de treball conté la figura de l'educador i/o l'educadora social.
- Adquirir coneixements sobre la relació que s'estableix entre el centre especial de treball i l'empresa col·laboradora.
- Conèixer perquè van desaparèixer en el centre els enclavaments laborals.
- Esbrinar si pensen que en un futur possiblement tornaran a disposar d'enclavaments laborals.

5.4. Anàlisi de la informació extreta de les entrevistes

En un primer moment tenia pensat realitzar sis entrevistes a diferents centres especials de treball de les comarques gironines. Per dificultats d'un centre, finalment se'n van realitzar cinc. Aquestes entrevistes han estat en els centres especials de treball de les següents entitats, Fundació Privada Altem, TIRGI, Fundació Ramon Noguera, Associació MIFAS i Fundació Aspronis.

Dins d'aquests centres n'hi ha dos que tenen enclavaments laborals, n'hi ha un que n'ha tingut i n'hi ha dos que mai n'han tingut. S'ha decidit entrevistar a tota la tipologia de centres especials de treball donada la poca extensió dels enclavaments laborals a la zona de les comarques gironines. I també amb la finalitat de poder contrastar opinions i recollir arguments de totes bandes, tant a favor com en contra dels enclavaments laborals.

Amb la realització de les entrevistes en els centres especials de treball que disposen del recurs dels enclavaments laborals, es volia conèixer aspectes bàsics sobre la opinió dels professionals i sobre el funcionament d'aquests.

D'altra banda, es volia saber el perquè un centre especial de treball que anteriorment havia disposat d'enclavaments laborals, en aquests moments no els ofereix. I finalment, es volia esbrinar mitjançant dues entrevistes en centres especials de treball que mai han disposat d'aquesta mesura alternativa, perquè mai han optat per aquesta o mai l'han ofert.

La informació que es va extreure de les entrevistes, va ser d'utilitat per analitzar la realitat existent dels enclavaments laborals a les comarques gironines. Com ja s'esperava, van sorgir diferents opinions i diferents punts de vista entre les diverses persones entrevistades. Tot i que la major part dels professionals, van mostrar una opinió molt positiva vers el recurs dels enclavaments laborals.

Alhora de redactar les diferents entrevistes, van haver una sèrie de *qüestions comunes* a totes aquestes. En totes les entrevistes es demanava la dependència del centre, les principals finalitats del centre especial de treball, la valoració personal que feien sobre la mesura alternativa i finalment els punts forts i febles dels enclavaments laborals.

Aquestes qüestions comunes han estat eficaces per poder conèixer la tipologia de centre que analitzàvem, saber les finalitats principals del centre, esbrinar la valoració personal que feien sobre els enclavaments laborals i finalment per conèixer quins punts positius i quins de negatius trobaven a la mesura alternativa.

Pel que fa a la dependència de tots els centres especials de treball entrevistats, són entitats i fundacions privades sense ànim de lucre.

Pel que fa a les principals finalitats del centre especial de treball tots els centres entrevistats han coincidit en aquesta qüestió. Sense cap mena de dubte, la principal finalitat és la inserció laboral de les persones amb discapacitat.

Els dos centres especials de treball, de les comarques gironines, que disposen d'enclavaments laborals opinen que aquesta mesura és una bona alternativa per afavorir la inserció i contractació en el mercat de treball ordinari de les persones amb discapacitat. Això mostra que els centres entrevistats que coneixen i han provat la mesura, estan contents i creuen que és una bona opció.

Al centre que havia disposat d'enclavaments laborals i el professional d'un centre que mai ha disposat de la mesura alternativa troben que aquests, són una mesura molt positiva per afavorir la inserció i contractació en el mercat de treball ordinari de les persones amb discapacitat, mentre que un centre que mai ha disposat d'enclavaments pensa que no és una bona alternativa.

Pel que fa als punts forts dels enclavaments laborals trobem que en la majoria de les entrevistes, els professionals ressalten la importància que aquestes persones

tinguin l'oportunitat de conèixer i treballar en una empresa ordinària i que tinguin l'oportunitat d'aconseguir un contracte de treball a l'empresa.

A partir de les entrevistes, he pogut conèixer diversos punts negatius sobre la mesura, com per exemple que només un treballador o treballadora aconsegueix al cap de tres anys un contracte de treball a l'empresa, que costa molt entrar a l'empresa ordinària, que moltes empreses prefereixen pagar una multa que no pas acollir-se a les mesures alternatives, la poca informació que hi ha sobre la mesura, la manca d'empreses disposades a incorporar persones amb discapacitat a la seva plantilla, entre d'altres.

Pel que els *centres especials de treball amb enclavaments laborals*, gràcies a les entrevistes he tingut l'oportunitat de conèixer un munt de característiques i aspectes concrets sobre els enclavaments laborals, les quals es citen a continuació.

Aquests centres van incorporar la mesura alternativa quasi bé quan aquesta es va implementar. Concretament, un centre fa quatre anys i l'altre fa cinc anys que aposten i realitzen enclavaments laborals en els seus centres.

En referència al desenvolupament dels enclavaments laborals, els dos centres segueixen procediments molt similars. En els dos centres, en algunes ocasions el centre especial de treball busca a l'empresa i en altres ocasions és a l'inversa, l'empresa busca al centre especial de treball.

Seguidament, l'equip USAP (Unitat de Suport a l'Activitat Professional) cerca els professionals que creuen que poden ser bons candidats per a la realització de la tasca. En un centre concret, s'ofereix l'oportunitat als treballadors i a les treballadores que s'apunten a la feina i es fa un procés de selecció compartit entre el centre especial de treball i l'empresa col·laboradora.

Pel que fa al nombre de treballadors i de treballadores és molt variable en funció del centre especial de treball, un centre en té dos i un altra en té nou. A efectes

legals, un enclavament laboral ha d'estar format almenys per tres treballadors/es amb discapacitat si l'empresa disposa de menys de 50 treballadors i/o treballadores i almenys de cinc treballadors/es amb discapacitat si l'empresa disposa de més de 50 treballadors i treballadores. Per tant, podem dir que legalment parlant, la tasca que realitza un dels centres no seria pròpiament d'enclavaments laborals, per el fet de que no reuneix una de les característiques pròpies dels enclavaments laborals.

El nombre d'enclavaments laborals entre un centre i un altre és molt similar. Un centre especial de treball disposa de dos enclavaments laborals i l'altre disposa de tres enclavaments laborals.

En els dos centres hi ha present la figura de l'educador i l'educadora social⁷. En aquests l'educador/a social realitza les tasques pròpies de l'atenció directa, és a dir, el seguiment d'aquests treballadors i treballadores. Per tant, en aquestes entrevistes queda palesa la importància que tenen els educadors i les educadores socials dins de la gestió dels enclavaments laborals.

Els dos centres han tingut treballadors i/o treballadores que han aconseguit un contracte de treball mitjançant els enclavaments laborals. Per tant, penso que realment és una mesura que pot contribuir a inserir aquestes persones en el mercat de treball ordinari.

Pel que fa a la relació que estableix el centre especial de treball i l'empresa col·laboradora, puc dir què és una relació on la majoria de les vegades la persona intermediària és l'educador/a social i la relació és de benefici mutu, tant per l'empresa com per els treballadors/es i el centre especial de treball.

⁷ Malgrat que en aquest apartat s'esmenta de manera breu el paper de l'educador i l'educadora social, he decidit destinar un apartat del treball dedicat exclusivament al paper que té aquest professional dins dels enclavaments laborals, degut a la rellevància que té per a mi aquest tema.

Finalment, pel que fa als aspectes que els professionals entrevistats millorarien dels enclavaments laborals, les opinions són totalment diferents. Un centre potenciaria la vinculació entre els treballadors i les treballadores dels diferents enclavaments laborals amb la resta dels usuaris i treballadors/es del centre especial de treball i milloraria també els coneixements i la informació que tenen els encarregats/es sobre les persones amb discapacitat i sobre la mesura alternativa dels enclavaments laborals. L'altre centre milloraria el tipus de feina i els motius pels quals una empresa contracta a persones amb discapacitat. És a dir, molts empresaris contracten a persones amb discapacitat a les seves empreses per cobrir la quota legal i no per conscienciació social.

Pel que fa els *centres especials de treball que mai han disposat d'enclavaments laborals* gràcies a les entrevistes he tingut l'oportunitat de conèixer un munt d'aspectes sobre els enclavaments laborals, els quals, es citen a continuació.

Al professional entrevistat d'un centre opina que l'enclavament laboral no és un bon recurs, evidentment aquest expressa que en un futur no disposaran d'aquest recurs i diu que els enclavaments laborals són per desenvolupar dins d'una empresa ordinària i ells tenen centres especials de treball. Aquesta persona, valora que desconeix la mesura i pensa que els enclavaments laborals no han estat prou divulgats a les empreses i, a les comarques gironines no hi ha empreses grans que acceptin enclavaments laborals.

Pel que fa a la valoració personal de la mesura alternativa, del professional de l'altre centre, en canvi, ho fa de forma molt positiva. Aquest argumenta què és una bona oportunitat per què la persona pugui conèixer per pròpia experiència què significa entrar a treballar a una empresa ordinària.

Els motius del perquè no hi ha enclavaments laborals en aquests dos centres, són diversos. Un centre especial de treball expressa que no disposen d'enclavaments laborals degut a la manca d'empreses ordinàries interessades i per la normativa rígida per la contractació després del període d'enclavament. L'altre centre

especial de treball expressa que no disposen d'enclavaments laborals perquè no han tingut l'opció.

Finalment, pel que el *centre especial de treball que havia disposat d'enclavaments laborals* gràcies a les entrevistes he tingut l'oportunitat de conèixer un munt d'aspectes sobre els enclavaments laborals, els quals, es citen a continuació.

Aquest professional pensa que l'enclavament laboral és una bona mesura per afavorir la inserció i contractació en el mercat de treball ordinari de persones amb discapacitat.

Pel que fa al desenvolupament de l'enclavament laboral, ho havien fet de dues maneres possibles, una consistia en que l'empresa cercava al centre o a l'inrevés, el centre feia la demanda a l'empresa. El centre havia arribat a tenir fins a cinc enclavaments laborals, tot i que tots de curta durada.

Aquest centre no contempla la figura de l'educador i l'educadora social alhora de realitzar els enclavaments laborals. Els professionals que contempla són el comercial, el director i l'encarregat del centre especial de treball, el psicòleg, el treballador social i el pedagog.

Pel que fa a les relacions que s'establien entre el centre especial de treball i l'empresa col·laboradora eren varies. Molts de professionals; el director, el comercial, l'encarregat del centre especial de treball i finalment l'equip USAP del centre especial de treball mantenien contacte directe amb l'empresa col·laboradora.

Durant al temps que van estar realitzant enclavaments laborals, cap treballador/a va aconseguir un contracte a l'empresa ordinària degut a la poca durada de tots els enclavaments laborals realitzats.

Els enclavaments laborals en aquest centre no han desaparegut per sempre, el que passa és que en aquests moments no en tenen cap. La persona entrevistada, es va mostrar molt oberta a tornar a realitzar enclavaments laborals en el centre.

Reflexió global de les entrevistes

La veritat és que han estat unes entrevistes molt interessants i enriquidores, de les quals he après un munt d'aspectes que desconeixia vers el recurs dels enclavaments laborals. Aquestes entrevistes eren estructurades, és a dir, jo anteriorment les havia preparat i fins i tot, les havia entregat en els diferents centres especials de treball amb anterioritat al dia de l'entrevista, amb la finalitat de que els professionals la poguessin preparar i/o llegir abans.

Pel que fa a la realització de les entrevistes es pot assegurar que han estat variades. Alguns centres han acceptat de trobar-nos i realitzar l'entrevista personalment, d'altres centres han optat per realitzar l'entrevista via correu electrònic. Algunes de les entrevistes han estat gravades mitjançant una gravadora de veu, d'altres per propi desig del professional, han estat per escrit. Aquestes, les podreu trobar al segon annex del treball⁸.

Com a idea principal podem assegurar que els professionals entrevistats dels centres especials de treball, creuen que els enclavaments laborals són una bona alternativa. Quatre dels cinc centres especials de treball entrevistats, creuen que l'enclavament laboral és una bona mesura per afavorir la inserció i contractació en el mercat ordinari de les persones amb discapacitat.

D'altra banda a les entrevistes, queda palès que la mesura alternativa dels enclavaments laborals presenta moltes carències i aspectes a millorar, com per exemple el fet de que calgui esperar almenys tres anys per que l'empresari estigui legalment obligada a contractar a un/a treballador/a de l'enclavament laboral.

⁸ Annex 2: Entrevistes realitzades en els centres especials de treball

Pel que fa a la figura de l'educador i l'educadora social hem conegut que aquesta està present en dos dels tres centres especials de treball que disposen o han disposat d'enclavaments laborals. Per tant, és una figura realment important i destacada en aquest servei.

Pel que fa a l'adquisició de contractes de treball, hem pogut constatar que en dos dels tres centres especials de treball que han disposat en algun moment d'enclavaments laborals, han tingut treballadors i treballadores que han aconseguit contractes de treball a les empreses ordinàries. Per tant, realment sí que podem assegurar que és una mesura alternativa que fomenta al pas del treball protegit al treball ordinari.

Per tant, a mode de resum penso que es fa una valoració positiva dels enclavaments laborals, tot i que hi ha factors legals que s'han de millorar de la mesura alternativa, perquè la seva implementació sigui una realitat.

6 . EL PAPER DE L'EDUCADOR I L'EDUCADORA SOCIAL

Penso que els educadors i les educadores socials tenim un paper molt rellevant dins del recurs conegut i analitzat al llarg del treball, els enclavaments laborals.

Un cop els treballadors i/o les treballadores s'incorporen a treballar dins una empresa col·laboradora mitjançant un contracte d'enclavaments laborals, se'ls hi assigna un professional de referència del centre especial de treball. Aquest professional ha d'establir un vincle amb els treballadors i/o les treballadores, ja que aquesta figura serà l'encarregada de realitzar el seguiment d'aquests, en el propi context laboral. Aquesta persona, també serà la persona que estarà en contacte permanent amb l'encarregat o l'encarregada dels treballadors i de les treballadores, amb la finalitat de realitzar un bon seguiment, mantenint el contacte amb els treballadors i/o amb les treballadores i amb l'encarregat o l'encarregada. A vegades també amb l'empresari o empresària.

Aquest seguiment es pot fer de diverses maneres, al llarg de les entrevistes vaig conèixer dues formes diferents de realitzar el seguiment dels treballadors i de les treballadores amb contracte d'enclavaments laborals. La primera forma, consisteix en que el referent a l'inici de l'enclavament laboral estigui en tot moment amb la persona, però si tot funciona correctament, el professional al cap d'unes setmanes cada cop va deixant més autonomia al treballador o a la treballadora. Cada vegada es va apartant més del seu cantó, fins que arriba un moment en que el professional acudeix una vegada a la setmana, més o menys, a realitzar el seguiment, tot depenent de les capacitats i de les característiques individuals del treballador i/o treballadora.

La segona manera, consisteix en que el referent o la persona encarregada de realitzar el seguiment del treballador o de la treballadora està en tot moment a l'empresa col·laboradora juntament amb els treballadors o les treballadores durant tota la jornada laboral, mentre dura l'enclavament laboral. És a dir, mentre en el

primer cas el referent a l'inici hi és sempre present i a mesura que el treballador o la treballadora es va adaptant a l'empresa i al treball, aquest o aquesta va desapareixent. En el segon cas el referent està present en el dia a dia de treball del treballador o de la treballadora mentre duri l'enclavament laboral. Tot i que s'ha de tenir present que aquest seguiment, mentre duri l'enclavament laboral mai desapareixerà, ja que és una característica de l'enclavament laboral.

Les tasques que la persona de referència ha de realitzar són variades, entre les quals es troben, conèixer com li va la feina als treballadors o a les treballadores, si presenten dificultats en les tasques que realitzen a la feina, com és la relació d'aquestes persones amb els seus companys/es de feina, amb l'encarregat/da i/o l'empresari/a. A més, el professional l'ha d'assessorar sempre que calgui, ha de ser capaç de detectar i/o treballar possibles problemàtiques que poden anar sorgint en el dia a dia a la feina.

D'altra banda, aquest professional ha de mantenir una relació molt constant i regular amb l'encarregat o l'encarregada del treballador o de la treballadora que realitza l'enclavament laboral. La finalitat d'aquesta relació és conèixer com funcionen les coses amb aquest treballador/a, detectar i intervenir si sorgeix algun problema tant a nivell professional com de relació amb els seus companys/es de feina i el nivell compliment amb la feina. Aquest/a professional és la persona que està al mig entre el treballador o la treballadora i l'encarregat/da o empresari/a.

És molt important que la persona encarregada de dur a terme aquest seguiment, tingui una formació adequada sobre la mesura alternativa dels enclavaments laborals i sobre les persones amb discapacitat. A més, són molt important les habilitats, les capacitats i les competències de la persona per a la realització correcta de la tasca.

Aquestes habilitats, capacitats i competències són la relació d'ajuda, el treball en grup, l'assertivitat, una bona comunicació, l'acompanyament, la mediació.... entre d'altres actituds i aptituds que es podrien nombrar.

La figura de l'educador i/o l'educadora social pot representar a la perfecció aquest perfil, ja que totes les tasques que ha de dur una persona alhora de realitzar el seguiment d'un treballador/a mitjançant el contracte amb enclavaments laborals es contemplen dintre de les tasques pròpies dels educadors i educadores socials.

En dos dels tres centres especials de treball de les comarques de Girona que disposen o han disposat d'enclavaments laborals s'ha optat per contractar la figura de l'educador/a social. La tasca que duen a terme consisteix en realitzar el seguiment en els treballadors i treballadores dels enclavaments laborals. Particularment penso que és una tasca que encaixa a la perfecció amb les competències i habilitats dels educadors i educadores socials.

7. CONCLUSIONS I PROPOSTES DE MILLORA

Un cop he arribat a aquest punt del treball, puc començar a opinar de manera més objectiva vers al tema clau del treball, els enclavaments laborals. M'agradaria però, també donar al meu punt de vista sobre altres temes molt relacionats i també tractats en el treball com són la Llismi, les mesures alternatives i els centres especials de treball.

També faré un breu esment i reflexió sobre el paper de l'educador i l'educadora social en l'àmbit dels enclavaments laborals, sobre els objectius del treball, sobre les hipòtesis redactades a l'inici del treball i sobre els meus temors inicials. Un cop finalitzades les conclusions, es citaran una sèrie de possibles propostes de millora sobre els enclavaments laborals.

La Llismi

La meua opinió vers la Llismi és positiva, ja que penso que gràcies a aquesta llei es va produir un gran avenç pel que fa a la qualitat de vida, en general, de les persones amb discapacitat. Gràcies a aquesta, es van desenvolupar decrets i ordres molt rellevants i cabdals per la vida quotidiana d'aquest col·lectiu de persones.

La Llismi tot i significar un avenç per aquest col·lectiu molt important, no ha aconseguit realitzar tot al que propugnava. Penso que en aquesta llei es fa palès que la teoria és una cosa i la pràctica una altra. Per exemple, la Llismi va sistematitzar la inserció laboral a través d'un sistema gradual d'inserció laboral que tenia per objectiu prioritzar la inserció laboral al mercat ordinari. En canvi⁹ “el seu desenvolupament i la seva posterior aplicació no s'ha mostrat eficaços perquè s'ha invertit més esforços en potenciar el sector de treball protegit que el mercat de treball ordinari”.

⁹ Àmbit 7 - De la Integració Laboral. 10 anys de la Llei d'integració social dels minusvàlids (LISMI) a Catalunya: present i futur. Aportacions de les entitats, documents i recomanacions. (1^a ed., p. 32-33).

Darrera d'aquests no suficients esforços o impossibles per potenciar la inserció real de les persones amb discapacitat en el mercat de treball ordinari, poden haver-hi pors amagades o almenys no explícites per part dels centres especials de treball, de les empreses col·laboradores o de les administracions.

Les mesures alternatives

Pel que fa a les mesures alternatives, penso que varen néixer fruit del reduït nombre d'empreses que complien l'obligació legal, de contractar el 2% de persones amb discapacitat. Penso que les mesures alternatives és una estratègia positiva, ja que són l'opció per a totes aquelles empreses que és puguin acollir a l'excepcionalitat, sempre i quan els empresaris no facin tot el possible per acollir-se a aquestes mesures, per no haver de contractar persones amb discapacitat a les seves empreses.

Hi ha un total de quatre mesures alternatives, una d'aquestes és la dels enclavaments laborals. Molts empresaris, possiblement i segurament prefereixen acollir-se a una de les tres mesures alternatives restants¹⁰, que no pas a la mesura dels enclavaments laborals, ja que en aquesta han d'acollir a persones amb discapacitat a les seves empreses.

Estic convençuda que molts empresaris prefereixen realitzar per exemple, una donació econòmica, la qual per molts d'ells segurament resulta insignificant davant el repte que els suposaria haver de contractar a persones amb discapacitat. Això penso que és un handicap molt important i que s'ha de tenir en compte alhora d'analitzar les mesures alternatives.

¹⁰ Mesures alternatives: Realització d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball, pel subministrament de matèries primes, maquinària o equipaments; realització d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball per a la prestació de serveis i finalment, realització de donacions i accions de mecenatge.

Els centres especials de treball

Els centres especials de treball penso què són un servei realment positiu. Gràcies a aquest recurs moltes persones poden accedir a un lloc de treball remunerat, tot rebent els serveis d'ajustament personal i social pertinents.

Tot i això, hem de tenir present que els centres especials de treball han de ser, sempre que sigui possible, un mitjà d'integració de persones amb discapacitat en el mercat de treball ordinari i no com succeeix sovint, que la majoria d'aquestes persones es queden treballant sempre en els centres especials de treball. Per tant, penso que els centres s'han d'arriscar i apostar per accions, com per exemple el treball amb suport o els enclavaments laborals, que ajudin a que aquest col·lectiu de persones aconseguixin un lloc de treball en el mercat ordinari de treball.

Hi ha persones que per les seves capacitats i habilitats no poden ni possiblement podran accedir al mercat ordinari de treball i trobo perfecte que tinguin l'opció de treballar en un centre especial de treball. En canvi, hi ha d'altres persones amb discapacitat que si que tenen les suficients capacitats i habilitats per accedir al mercat de treball ordinari. En aquest últim grup de persones, s'ha de potenciar sempre que sigui possible el seu accés a un lloc de treball no protegit.

Els enclavaments laborals

L'enclavament laboral és una mesura alternativa molt interessant, almenys per mi, ja que possibilita a les persones amb discapacitat una oportunitat molt important per a elles, però també és un recurs molt rellevant per a les empreses col·laboradores. Mitjançant els enclavaments laborals, els empresaris/es i els treballadors/es de les empreses col·laboradores tenen l'oportunitat de poder adonar-se'n que gran part de les persones amb discapacitat tenen una gran capacitat i moltes competències i/o habilitats per desenvolupar una tasca laboral.

Mitjançant els enclavaments laborals, les persones amb discapacitat fan noves amistats, accedeixen a conèixer i treballar en un context laboral normalitzat, es pot donar el cas que la persona discapacitada aconsegueixi un contracte de treball per l'empresa on ha estat realitzant l'enclavament laboral, entre d'altres aspectes positius que pot comportar la realització d'un enclavament laboral. Per tant, penso que aquesta mesura alternativa, té efectes positius per a les dues parts tant per a la persona amb discapacitat, com per a l'empresa col·laboradora.

Aquesta opinió tan personal, òbviament no tothom la comparteix. Tal i com es pot observar en el següent fragment. Rius, M. (2005), a la seva tesis doctoral, *Recerca sobre les persones amb discapacitat psíquica contractades a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Anàlisi de la incidència de la inserció laboral en diferents dimensions de la vida dels treballadors amb discapacitat psíquica*, de la Universitat de Girona, 2005, pg.56.

“Aquesta mesura de foment del treball de les persones amb discapacitat no considerem que sigui suficient per facilitar el trànsit des del treball protegit al treball ordinari perquè només és temporal ja que les empreses del mercat ordinari a la llarga no incorporen els treballadors dels enclavaments laborals a la seva plantilla. Per tant, es tracta d'una mesura encoberta de treball protegit”.

Personalment discrepo amb el que diu la senyora Rius, M., a la seva tesis doctoral quan opina vers els enclavaments laborals. Si que és veritat que moltes de les persones que entren a treballar a una empresa ordinària mitjançant el recurs dels enclavaments laborals, a la llarga no obtenen un contracte de treball en aquella empresa. En casos degut a que molts treballadors i treballadores no arriben a estar tres anys en un enclavament laboral, període a partir del qual l'empresari està obligat a realitzar el contracte de treball a un treballador o treballadora de l'enclavament laboral. Però si que es donen casos de persones que han aconseguit un contracte de treball mitjançant la realització d'enclavaments laborals, tal i com personalment he pogut comprovar gràcies a les entrevistes realitzades en els centres especials de treball amb enclavaments laborals.

Encara que moltes de les persones que entren a una empresa ordinària mitjançant aquest recurs, no arribin a formar mai part de la plantilla, penso que de totes maneres és una mesura molt interessant. Durant el temps que dura l'enclavament laboral, aquestes persones experimenten noves vivències i nous coneixements, els quals, segurament marcaran la seva trajectòria laboral, personal i social. Tot i que d'altra banda, no podem obviar els punts febles i/o les carències dels enclavaments laborals, com per exemple que cal esperar tres anys perquè una persona pugui aconseguir un contracte de treball. Un altre handicap és el fet de que si un enclavament està format per exemple per cinc treballadors/es amb discapacitat, al cap de tres anys l'empresari només està obligat a contractar un d'aquests, per tant normalment la resta queden sense l'oportunitat, de moment, d'aconseguir un contracte de treball a l'empresa.

Gràcies a l'elaboració d'aquest treball, he tingut l'oportunitat de conèixer la realitat dels enclavaments laborals a les comarques gironines. Abans d'iniciar el treball, no sabia els centres especials de treball que hi havien a les comarques gironines. Tampoc coneixia els centres especials de treball que disposen d'enclavaments laborals, els centres especials de treball que no disposen d'enclavaments laborals i si hi havia algun centre que havia disposat del recurs, però que actualment no oferia enclavaments laborals. Per tant, era una realitat desconeguda per a mi.

Aquest treball m'ha ofert la possibilitat de conèixer una part d'aquests centres especials de treball i de realitzar entrevistes en els diferents professionals encarregats de gestionar i dur a terme els enclavaments laborals. Personalment m'ha sorprès molt trobar tan pocs centres especials de treball que disposessin d'enclavaments laborals. Abans d'iniciar el treball, només coneixia el cas de la Fundació Privada Altem, però realment pensava que aquest recurs estaria molt més estès del que realment he pogut comprovar.

Durant al meu pràcticum, a la Fundació Altem, vaig tenir l'oportunitat d'estar dues setmanes en el servei dels enclavaments laborals. Allà vaig conèixer breument, el

funcionament i la gestió dels enclavaments laborals d'aquell centre concret. Personalment, em va agradar molt conèixer com s'organitza i es desenvolupa el servei, va ser una experiència molt maca i enriquidora personalment.

Aquest treball m'ha servit per adonar-me'n que els enclavaments laborals són una alternativa molt poc coneguda i emprada. L'exemple el trobem en aquest treball, analitzant un territori tant gran com són les comarques de Girona, només s'han trobat dos centres especials de treball que ofereixen aquest servei. El fet que sigui una mesura tan poc desenvolupada, almenys en aquesta zona, ha de ser fruit d'un conjunt de factors.

A l'inici del treball en forces ocasions, quan em posava en contacte amb els centres especials de treball, per saber si disposaven o no d'enclavaments laborals, en alguns casos em deien *Perdona, que vol dir enclavaments laborals?* Penso que tota persona que treballa en aquest àmbit i encara més en un centre especial de treball, hauria d'estar informada de les mesures alternatives que hi ha per facilitar l'accés de les persones amb discapacitat al mercat ordinari.

Amb això evidentment no estic culpant en aquests professionals, ni molt menys, penso que l'Administració Pública hauria d'informar puntualment i de la forma més àmplia possible sobre la normativa i les subvencions aplicables a la contractació directa de persones amb discapacitat. Però no crec que aquesta, sigui l'única responsable d'aquesta realitat, opino que els professionals haurien d'estar informats d'aquests temes tan importants durant els estudis, durant els cursos, durant jornades informatives que s'haurien de fer en els centres especials de treball, entre d'altres.

S'hauria de promoure el coneixement de les mesures alternatives tant a les empreses amb més de 50 treballadors/es, com en els centres especials de treball, perquè hi hagués una major informació i per tant, conscienciació per ambdues parts.

Pel que he pogut conèixer al llarg del treball sobre els enclavaments laborals és un recurs molt interessant per a les persones amb discapacitat, ja que els ofereix la possibilitat de treballar en una empresa ordinària de treball. També és una opció per donar a conèixer aquestes persones a empresaris, encarregats i treballadors/es de l'empresa ordinària i no ens oblidem, és una mesura alternativa a la contractació del 2% de la plantilla de persones amb discapacitat. Per contra, dir que penso que hi ha un escàs, però alhora necessari desplegament de la mesura.

Tot i això, pel que he pogut conèixer al llarg del treball és una mesura molt poc emprada per els centres especials de treball de les comarques gironines. Penso que aquesta situació és el resultat de múltiples factors els quals s'exposen a continuació.

En primer lloc hem de tenir present en tot moment que la mesura alternativa dels enclavaments laborals és una mesura relativament nova, ja que es va regular el 20 de febrer de l'any 2004. Això pot ser un factor clau alhora d'analitzar la poca informació i implementació del recurs.

En segon lloc tot i que la Llismi apostava i feia molt èmfasi en la plena inserció laboral de les persones amb discapacitat en el mercat de treball ordinari, alhora de la veritat és va treballar i posar més esforços en el treball protegit que no pas en l'ordinari. Això pot explicar que recursos com en aquest cas els enclavaments laborals, no s'hagin desenvolupat i implementat com s'esperava i/o com s'havien d'haver implantat.

En tercer lloc es pot donar el cas, que alguns centres especials de treball tinguin dos possibles temors alhora d'oferir els seus treballadors i treballadores a empreses ordinàries de treball. Per una banda, temor pel fet que aquests/es no s'adaptin a l'empresa, no realitzin correctament les tasques que els hi pertoquen, no compleixin amb la normativa imposada per l'empresa..., és a dir, por a que no disposin de les habilitats i competències que l'empresa col·laboradora els exigeix. Per una altra banda, i vist des de la perspectiva productiva dels centres especials

de treball, aquests tenen por a entregar els seus treballadors i treballadores més ben preparats a les empreses ordinàries. No oblidem que en aquests centres es realitza un treball productiu i tenen un nivell d'exigència alt vers aquest aspecte.

Aquest últim punt, penso que és molt important tenir-lo en compte, ja que les persones que entren a formar part d'un enclavament laboral, són persones molt qualificades, treballadores, amb un alt nivell de producció i de rendiment.

En quart lloc pot ser que a alguns empresaris els hi costi obrir-se i provar aquesta mena de mesures. Moltes empreses poden veure aquest recurs com una feina extra, una preocupació que no fa falta assolir o fins i tot poden tenir una certa por alhora d'incorporar aquestes persones a la seva empresa, degut a la desconexió general existent del col·lectiu de les persones amb discapacitat i vers la capacitat de producció d'aquests. Per tant, pot ser que realment hi hagin centres especials de treball interessats en dur a terme aquesta mesura, però que els hi resulti complicat, pel fet de que no apareguin empreses col·laboradores. De fet, a les entrevistes alguns professionals mencionen que costa molt trobar empreses disposades a exercir d'empreses col·laboradores.

En cinquè lloc, hi ha molta gent crítica amb els enclavaments laborals. Consideren que aquesta mesura no és suficient per facilitar el trànsit des del treball protegit al treball ordinari perquè opinen que és una situació temporal, degut a que a la llarga els empresaris no incorporen els treballadors i treballadores dels enclavaments laborals a la seva plantilla. I si ho fan, es ceneixen estrictament a la llei, és a dir, al cap de tres anys contracten a un treballador o treballadora.

En sisè lloc, el fet que hi hagin tan pocs centres especials de treball que apostin pel recurs dels enclavaments laborals es pot explicar pel fet que aquest aporta un volum de feina i/o de personal extra. No ens hem d'enganyar, hem de ser realistes i observar que gestionar, dirigir i realitzar el seguiment dels enclavaments laborals amb una empresa requereix de molt d'esforç, temps, professionals adequats...

entre d'altres variables que hem de tenir present. Això pot fer tirar enrere a molts centres especials de treball alhora d'obrir enclavaments laborals en el centre.

A banda de tots els factors citats anteriorment, penso que hem de tenir present un setè i últim punt, la poca informació i conseqüentment, la desconexió que hi ha sobre el recurs dels enclavaments laborals, per part dels professionals, els empresaris... i de la societat en general.

Per concloure puc dir que hi ha múltiples causes que originen la no implementació d'aquest recurs i que es sumen al desconeixement general vers aquest recurs per part de tots els agents implicats en la inserció laboral de les persones amb discapacitat.

El paper de l'educador i l'educadora social

Penso que l'educador i l'educadora social és un professional molt adequat i preparat per a realitzar diverses tasques dins de la gestió i organització dels enclavaments laborals. Com per exemple les tasques d'assessorament, les tasques d'acompanyament, les tasques de seguiment, entre d'altres.

Quan l'atenció directa recau en altres professionals, cal que l'educador/a estigui present en l'equip tècnic del centre especial de treball, juntament amb els treballadors i/o treballadores socials, psicòlegs i/o psicòlogues, entre d'altres professionals per fer un seguiment dels casos i fer les aportacions necessàries des de la seva disciplina professional.

Durant el pràcticum, vaig estar dues setmanes en els enclavaments laborals. Una educadora social era la persona encarregada de realitzar el seguiment dels treballadors/es i de les tasques pròpies de l'atenció directa. Val a dir que era una professional molt qualificada i amb unes dotes de comunicació i d'habilitats per l'acompanyament molt rellevants, a més d'un coneixement molt ampli vers el

tema propi dels enclavaments laborals, però també vers la inserció laboral en el mercat ordinari i protegit de les persones amb discapacitat.

Aquesta educadora social, abans de gestionar els enclavaments laborals, havia estat en una secció específica del centre especial de treball, concretament en el servei de manipulació industrial, de la mateixa entitat. Això va fer que tots els treballadors i les treballadores ja tinguessin coneixements de qui era i per tant, va ser més senzill establir el vincle entre la professional i els treballadors/es dels enclavaments laborals.

Referent a les entrevistes dutes a terme al llarg del treball, s'ha localitzat que en dos dels tres centres especials de treball que en algun moment han disposat d'enclavaments laborals hi ha la figura de l'educadora i/o l'educadora social. Per tant, realment és un recurs on hi ha cabuda per l'educador/a social. En aquests dos casos és la persona encarregada de l'atenció directa (treballador/a-encarregat/da) dins de l'enclavament laboral.

Objectius del treball

Els objectius que em vaig marcar al començament del treball s'han pogut dur a terme, per tant, faig una valoració molt positiva de la tasca realitzada. He obtingut la informació sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitat i sobre la mesura alternativa dels enclavaments laborals que creia que era més important, he pogut localitzar els centres especials de treball que hi ha a les comarques gironines.

A més he tingut l'oportunitat de poder esbrinar quins d'aquests centres especials de treball disposen del recurs dels enclavaments laborals, quin n'ha disposat i quins no n'han tingut mai. Per tant, he pogut conèixer el grau d'implementació dels enclavaments laborals a les comarques de Girona.

Finalment, gràcies a les entrevistes realitzades a varis centres especials de treball de les comarques gironines, he pogut conèixer alguns punts forts i febles dels enclavaments laborals. A més he tingut l'oportunitat de conèixer que opinen sobre aquesta mesura alternativa diferents professionals que treballen en centres especials de treball de les comarques de Girona.

Hipòtesis del treball

Tal i com he citat a l'apartat 3 del treball, hipòtesis vers els enclavaments laborals, a l'inici del treball partia de que era una mesura àmpliament implementada.

Un cop iniciat el treball i realitzat l'estudi de camp vaig poder comprovar que la meua hipòtesis inicial del treball no era certa. Només dos dels dinou centres especials de treball que hi ha a les comarques gironines disposen d'enclavaments laborals. Aquest fet va comportar un petit canvi en el treball, en comptes d'entrevistar només els centres especials de treball amb enclavaments laborals, es va decidir entrevistar a tota la tipologia de centres especials de treball trobats.

Quan vaig conèixer la realitat dels enclavaments laborals a les comarques gironines, vaig elaborar unes possibles hipòtesis del perquè hi havia tan pocs centres especials de treball amb enclavaments laborals a les comarques de Girona. Gràcies a les entrevistes, he pogut adonar-me'n que les hipòtesis formulades explicaven en gran part aquesta realitat. Aquestes hipòtesis han estat analitzades a l'apartat dels enclavaments laborals, d'aquestes mateixes conclusions.

Principals temors respecte al treball

A la introducció del treball citava que tenia dos temors respecte a l'elaboració del treball, la meua poca experiència sobre els enclavaments laborals i la manca d'informació existent respecte el tema.

Tot i que a l'inici, tenia força respecte al treball per aquests dos temes, la veritat és que no m'han suposat cap mena de problema per a la realització del treball. En primer lloc, pel que fa a la poca experiència que tenia respecte al tema, no m'ha representat cap impediment ja que alhora de dur a terme la part de caire més teòric vaig aprendre moltes coses i aquestes sumades a les apreses durant el període de pràcticum que vaig estar a la secció dels enclavaments laborals, ja m'ha servit per adquirir els suficients coneixements per a l'elaboració de les entrevistes i del treball en si.

En segon lloc, pel que fa a la manca existent d'informació sobre la mesura alternativa, és veritat que realment no n'hi ha gaire, però he pogut obtenir la que m'havia proposat a l'inici del treball. Ha estat un treball que tret dels coneixements que m'ha aportat respecte el tema de la inserció laboral de les persones amb discapacitat, de la mesura alternativa i de la implementació dels enclavaments laborals a les comarques de Girona, m'ha aportat coneixements alhora de cercar diferents fonts d'informació i de documentació, noves per a mi com per exemple el Real Decret 290/2004, del 20 de febrer, decret on es regulen els enclavaments laborals.

Propostes de millora

A continuació s'exposaran una sèrie de propostes que podrien contribuir a millorar la situació existent dels enclavaments laborals. Aquest apartat es centrarà tan sols en exposar propostes de millora vers els enclavaments laborals, tema central del treball. Tot i que evidentment, també se'n podrien realitzar sobre altres temes que s'han mencionat al llarg del treball, com per exemple sobre les mesures alternatives.

A continuació es citaran idees i/o propostes, les quals si realment hi hagués interès per part de l'Administració, dels centres especials de treball, de les empreses, entre d'altres possibles entitats, de donar realment embranzida en aquest recurs, es podrien tenir, si més no, en compte.

Es cita un total de cinc propostes, les quals entre elles són independents, no s'han de donar totes per millorar la situació, potser amb una o dues d'aquestes ja es produiria una certa millora. Aquestes propostes són tenir una major informació sobre la mesura alternativa dels enclavaments laborals, que hi haguessin bonificacions per els centres especials de treball per tirar endavant els enclavaments laborals, una possible externalització dels enclavaments laborals, aconseguir un millor desplegament dels enclavaments laborals i/o finalment una major connexió i/o treball en xarxa entre els diferents centres especials de treball.

En primer lloc, penso que hi hauria d'haver molta més informació sobre els enclavaments laborals de la que hi ha actualment. Els enclavaments laborals és un recurs molt poc conegut per a les empreses, les entitats... i la població en general.

Aquesta informació penso que hauria d'abastar a tota la població o almenys a la major part d'aquesta, perquè com més gent possible tingués coneixement de la mesura millor. Evidentment aquesta informació, però sobretot hauria d'anar dirigida en els centres especials de treball, a les empreses i en els treballadors i les treballadores dels centres especials de treball.

Si hagués més informació sobre el tema, probablement esdevindria un recurs més estès a la zona. Aquesta informació podria ser donada mitjançant diverses vies, pels estudiants es podria aprofitar els estudis especialitzats per treballar amb aquest col·lectiu de persones, com per exemple a la diplomatura d'educació social, a la llicenciatura de psicologia, entre d'altres, per difondre i oferir informació sobre el tema.

Pels professionals i per a les empreses es podrien realitzar jornades, trobades, cursos, xerrades... dutes a terme per professionals i/o experts en el tema, en els mateixos centres especials de treball o a les mateixes empreses. A més, podria resultar molt interessant que aquestes persones, poguessin visitar alguna empresa col·laboradora on es realitzen enclavaments laborals, amb la finalitat de posar a la

pràctica la teoria que haurien rebut o escoltat durant els cursos, jornades, etc. prèviament a la visita.

D'aquesta manera, aquestes persones podrien comprovar in situ les relacions que s'estableixen entre els treballadors i les treballadores, amb els encarregats i/o amb els empresaris. A més i molt important, podrien observar les habilitats i les capacitats d'aquestes persones per a la realització de tasques productives.

Per tant, la informació aniria principalment a les tres parts implicades en un enclavament laborals (empreses col·laboradores, treballadors/es i centres especials de treball). En aquests se'ls informaria durant els estudis o mitjançant cursos, xerrades, jornades i possiblement, coneixent personalment empreses on disposen de treballadors i treballadores mitjançant el recurs dels enclavaments laborals.

Per a la societat més en general també s'hauria de donar informació sobre el tema, d'aquesta manera aconseguiríem que moltes persones coneguessin aquesta alternativa i per tant, segurament això contribuiria a que fos una mesura més coneguda i implementada a la zona.

Per fer difusió a la societat del recurs dels enclavaments laborals, es podria aprofitar els mitjans de comunicació com a eina de traspàs d'informació. Es podrien escriure articles en els diaris o a les revistes on persones dels centres especials de treball, empreses col·laboradores i/o treballadors/es que realitzessin enclavaments laborals, expliquessin la seva opinió o vivència sobre els enclavaments laborals, tot partint de la seva pròpia experiència.

També es podrien fer debats a la ràdio on diferents professionals i/o experts en el tema amb opinions diverses, debatessin sobre aquest recurs, això faria que moltes persones que en aquell moment estiguessin escoltant la ràdio coneguessin una mesura alternativa i en definitiva una possibilitat d'incorporació al món laboral ordinari de les persones amb discapacitat.

En segon lloc, penso que els centres especials de treball que ofereixen enclavaments laborals haurien de rebre bonificacions al igual que reben les empreses col·laboradores que disposen a les seves empreses de persones amb discapacitat. Si els centres especials de treball, rebessin ajudes per a la realització dels enclavaments laborals, podrien permetre's contractar a nous professionals per la gestió d'aquest recurs o destinar aquests diners a projectes per potenciar els enclavaments laborals de cares a noves possibles empreses col·laboradores.

Per altra banda, pot ser que molts centres especials de treball no realitzin enclavaments laborals per manca de temps i de recursos personals. És a dir, hem de ser conscients que els centres especials de treball tenen moltes tasques a realitzar com per exemple vetllar pel bon funcionament dels diferents serveis o seccions que hi puguin haver, prestar en els treballadors i a les treballadores els serveis d'ajustament personal i social pertinents, realitzar un treball productiu i assegurar un lloc de treball remunerat. Tot això realment representa un esforç i un treball molt important per a tots els professionals que formen part d'un centre especial de treball.

Si al centre decideix tenir enclavaments laborals, representa que ha de tenir professionals qualificats per poder dur a terme la tasca de seguiment dels treballadors i de les treballadores que formen part de l'enclavament laboral per tal de poder realitzar el seguiment, per tant, aquests centres hauran segurament d'incorporar recursos humans. Penso que això pot ser un factor que faci tirar enrere a centres especials de treball alhora de decidir si realitzar enclavaments laborals o no, a la seva empresa.

Aquesta problemàtica esmentada anteriorment es podria solucionar en part si, com he citat en el segon punt de les propostes de millora, els centres especials de treball rebessin bonificacions per a la realització dels enclavaments laborals. En cas que no fos possible, es podria pensar en un recurs de derivació i/o externalització dels enclavaments laborals. Aquesta seria la meua tercera proposta, externalitzar els enclavaments laborals a una empresa especialitzada en el recurs.

En comptes de realitzar el seguiment i la gestió dels enclavaments laborals professionals dels centres especials de treball, es podria encaminar aquesta proposta en que aquesta tasca la dugués a terme una entitat que únicament és dedicada als enclavaments laborals.

Aquesta proposta tindria efectes positius i negatius, en quasi bé totes les parts implicades en l'enclavament laboral. Els centres especials de treball es podrien dedicar exclusivament a la tasca de les seccions i/o serveis propis del centre especial de treball, tot i que penso que això també comportaria un efecte negatiu per a ells mateixos, pel fet que no tindrien l'oportunitat tan interessant que representa el contacte amb l'empresa ordinària i l'experiència que comporta fer el seguiment dels treballadors i de les treballadores que treballen en el mercat ordinari mitjançant un enclavament laboral.

Les empreses col·laboradores possiblement els hi resultaria més fàcil contactar i trobar-se amb l'entitat específica encarregada dels enclavaments laborals, que possiblement del que ho és actualment, el fet de trobar-se o de concretar entrevistes amb els centres especials de treball, degut al volum de feina d'aquests centres.

Els treballadors i les treballadores que formen part de l'enclavament laboral, per una banda, penso que és positiu que un centre especial de treball realitzi la gestió i el seguiment de l'enclavament laboral. Aquests treballadors i treballadores ja tenen un vincle establert prèviament amb els professionals del centre, ja que abans d'entrar a un enclavament laboral, aquesta persona ha hagut d'estar treballant en alguna secció del centre especial de treball. Per tant, els treballadors i les treballadores ja coneixen prèviament aquests professionals i possiblement a la pròpia persona que li realitzarà el seu propi seguiment.

D'altra banda penso que pot ser bo que aquestes persones coneguin professionals d'altres entitats aliens als del centre especial de treball. Aquesta opció podria ser una oportunitat per millorar la seva xarxa social i de relacions.

Hem de tenir present, que un centre especial de treball no és pot dedicar exclusivament a la gestió i seguiment dels enclavaments laborals, sinó que el centre ha de mantenir una activitat pròpia com a centre especial de treball. Per aquest motiu, les idees i propostes no han estat encaminades en que hi haguessin centres especials de treball que únicament s'encarreguessin de gestionar i fer el seguiment dels enclavaments laborals. S'ha decidit fer la lectura inversa, que aquest recurs fos dirigit i gestionat per un altre servei extern del centre especial de treball.

En quart lloc, penso que seria molt important i necessari realitzar un bon desplegament dels enclavaments laborals. Degut a les característiques d'aquesta mesura (desplaçament a una empresa ordinària, transport, coordinació d'horaris, entre d'altres aspectes) hauria d'haver una regulació on es quedés palès, la necessitat d'un bon desplegament del recurs. D'aquesta manera els enclavaments laborals serien una mesura més senzilla alhora d'articular i gestionar pels professionals dels centres especials de treball i de les empreses col·laboradores.

En cinquè lloc, penso que hi hauria d'haver més connexió entre els centres especials de treball de la que hi ha actualment, almenys a les comarques gironines. El treball en xarxa penso què és un element indispensable i molt enriquidor per a totes les organitzacions que treballen per contribuir a la millora de la qualitat de vida de les persones.

Si hagués una major connexió entre els centres especials de treball, els centres que no disposen d'enclavaments laborals, podrien conèixer l'experiència dels centres que si que en realitzen, per tant, aquests tindrien informació sobre la mesura alternativa. També seria positiu per conèixer diverses maneres de treballar entre empreses col·laboradores i centres especials de treball, per exemple alhora de realitzar el seguiment en els treballadors i treballadores.

Durant el temps que vaig estar posant-me en contacte amb els diversos centres especials de treball per conèixer si disposaven o no de la mesura i durant les

entrevistes, vaig adonar-me'n realment del poc contacte que tenen uns centres amb els altres, almenys entre els centres especials de treball de les comarques de Girona.

Un exemple que demostra clarament el poc contacte que hi ha entre els centres especials de treball, almenys els que pertanyen a les comarques de Girona, era el fet que gairebé tots els centres especials de treball desconeixien si hi havia o no centres especials de treball que disposessin de la mesura i si era el cas, quins eren. Penso què és una realitat existent a les comarques gironines en la qual s'hauria de treballar perquè aquesta canviés.

Si es tinguessin en compte aquestes propostes potser la situació actual milloraria pel que fa al grau d'implementació del recurs i pel que fa a la qualitat de la mesura. Penso que realment és una mesura de foment de l'ocupació molt interessant, però alhora molt poc desenvolupada i implementada, la qual necessitaria una embranzida per tal que es convertís en un recurs potent i realment utilitzat per les empreses i pels centres especials de treball.

8. BIBLIOGRAFIA

Llibres consultats:

- Generalitat de Catalunya. (1998). *Catàleg de centres especials de treball*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- Universitat de Girona. (2000). *La inserció laboral de les persones amb disminució a les comarques gironines. Unitat de promoció i desenvolupament de les comarques gironines*. Girona: Col·lecció Diversitas.
- Generalitat de Catalunya. (1993). *10 anys de la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids (LLISMI) a Catalunya: Present i Futur. Aportacions de les entitats, documents i recomanacions*. Barcelona: Generalitat de Catalunya – Departament de Benestar Social.
- Generalitat de Catalunya. (Departament de Benestar Social). (1998). *Pla d'Inserció Sociolaboral de les Persones amb Disminució*. (1a. edició). Barcelona: Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya.
- Gabarró, M., Giner, M., Mallart, J., i Vives, N. (1992). *Thesaurus Català d'Educació*. 1a. ed.). Barcelona: Generalitat de Catalunya – Departament d'Ensenyament.

Tesi doctoral consultada:

- Rius, M. (2005). Recerca sobre les persones amb discapacitat psíquica contractades a l'administració de la Generalitat de Catalunya. Anàlisi de la incidència de la inserció laboral en diferents dimensions de la vida dels treballadors amb discapacitat psíquica. (Tesi doctoral, Universitat de Girona, 2005). 26, 409.

Webgrafia:

- *Guia treball i discapacitat*. Recuperat el 18 de febrer del 2008, des de http://www.gencat.net/treball/ambits/relacions_laborals/discapacitat/treballidis discapacitat
- *Constitució Espanyola*. (1997). Recuperat el 12 de febrer del 2008, des de <http://www.ub.es/mercanti/Constitucio/titol1cap3.html>
- *Centres especials de treball*. (2007). Recuperat el 06 de març del 2008, des de http://www10.gencat.net/sac/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=3777
- *Recerca de centres especials de treball*. Recuperat el 09 de març del 2008, des de <http://www.gencat.net/benestar/departament/adreces/especials/index.htm>
- *Fundació Altem*. (2008). Recuperat el 22 de febrer del 2008, des de <http://personales.ya.com/wwwwebs/fundacioaltem.org/inici.htm>
- *Tirgi*. (2001). Recuperat el 03 de març del 2008, des de <http://www.tirgi.com/>
- *Fundació Ramon Noguera*. Recuperat el 04 de març del 2008, des de <http://www.grn.es/frnoguera/>
- *CET Montilivi Xirgu (Fundació Ramon Noguera)*. Recuperat el 04 de març del 2008, des de http://www.comprasocial.net/asp/cs/cs_fitxa.asp?id=225
- *Aspronis*. Recuperat el 10 de març del 2008, des de <http://www.aspronis.com/>
- *Associació Mifas*. Recuperat el 14 de març del 2008, des de <http://www.mifas.com/>
- *Associació Gestió Social*. (2006). *La contractació de persones amb discapacitat al sector públic*. Recuperat el 31 de gener del 2008, des de http://www.diba.es/flordemaig/_IS/Docs/formacio/Curs_Contractacio.pdf
- *Guia per a una correcta utilització de les mesures alternatives a la contractació de persones amb discapacitat*. Recuperat el 31 de gener del 2008, des de http://www.gencat.net/treball/doc/doc_81496451_1.pdf
- *Enclavament laboral com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat*. Recuperat el 31 de gener del 2008, des de http://w3.bcn.es/V43/Home/V43HomeLinkPl/0,3632,68174541_73312343_1,00.html

- *Quota de reserva en les empreses de 50 o més treballadors/es*. Recuperat el 12 de març del 2008, des de
http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_11043511_1.pdf
- *Incentius a les empreses per a la contractació de treballadors/es amb discapacitat*. Recuperat el 15 de març del 2008, des de
http://www.gencat.net/treball/doc/doc_45344599_1.pdf

Disposicions legals de l'Estat Espanyol:

- Llei 13/ 1982, del 7 d'abril d'Integració Social dels Minusvàlids (BOE 30/04/1982).
- RD 290/2004, del 20 de febrer (BOE núm. 45 del 21-02-2004) que regula els enclavaments laborals com a mesura de foment del treball de les persones amb discapacitat.
- RD 27/2000 desenvolupament reglamentari de l'Ordre de 24 de juliol de 1997, introdueix reformes en la regulació de la reserva de treball, entre elles les mesures alternatives a la reserva de treball.
- RD 364/2005, del 8 d'abril (BOE núm. 94 del 20-04-2005) que regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat.

9. ANNEXOS

Annex 1

Models de les entrevistes realitzades

A continuació trobem els tres models d'entrevistes que s'han realitzat en els diferents centres: entrevista per els centres especials de treball amb enclavaments laborals, entrevista per el centre especial de treball que actualment no disposa d'enclavaments laborals i entrevista per els centres especials de treball que no disposen d'enclavaments laborals.

Entrevista al Centre Especial de Treball amb Enclavaments Laborals

- 1) De qui depèn aquest centre?
- 2) Quines són les principals finalitats del centre especial de treball?
- 3) Penses que els enclavaments laborals són una bona alternativa per afavorir la inserció i contractació en el mercat de treball ordinari de les persones amb discapacitat?
- 4) Quant de temps fa que realitzeu enclavaments laborals en el centre?
- 5) Quin és el desenvolupament dels enclavaments laborals en el vostre centre?
- 6) Quants enclavaments laborals teniu actualment?
- 7) Quants treballadors i/o treballadores teniu actualment realitzant enclavaments laborals?
- 8) Quin són els professionals que treballen pel funcionament i seguiment dels enclavaments laborals en el centre?
- 9) Quina relació s'estableix entre el centre especial de treball i l'empresa col·laboradora?
- 10) Heu tingut treballadors i/o treballadores que mitjançant un enclavament laboral, hagin aconseguit un contracte en el mercat de treball ordinari?
- 11) Quins aspectes penses que es podrien millorar dels enclavaments laborals que teniu actualment en el vostre centre?
- 12) Quins són els principals punts forts i punts febles dels enclavaments laborals?

Entrevista al Centre Especial de Treball que actualment no disposa d'Enclavaments Laborals

- 1) De qui depèn aquest centre?
- 2) Quines són les principals finalitats del centre especial de treball?
- 3) Penses que els enclavaments laborals són una bona alternativa per afavorir la inserció i contractació en el mercat de treball ordinari de les persones amb discapacitat?
- 4) Durant quant de temps vareu estar realitzant enclavaments laborals en el vostre centre?
- 5) Quin era el desenvolupament dels enclavaments laborals en el vostre centre?
- 6) Quants enclavaments laborals teníeu?
- 7) Quants treballadors i/o treballadores teníeu realitzant enclavaments laborals?
- 8) Quins professionals treballaven pel funcionament i seguiment dels enclavaments laborals en el centre ?
- 9) Quina relació s'establí entre el centre especial de treball i l'empresa col·laboradora?
- 10) Van haver treballadors i/o treballadores que a partir d'un enclavament laboral, van aconseguir un contracte en el mercat de treball ordinari?
- 11) Perquè van desaparèixer, en el vostre centre, els enclavaments laborals?
- 12) Penses que en un present o futur, tornareu a disposar d'enclavaments laborals?
- 13) Quins són els principals punts forts i punts febles dels enclavaments laborals?

Entrevista al Centre Especial de Treball que no disposa d'Enclavaments Laborals

- 1) De qui depèn aquest centre?
- 2) Quines són les principals finalitats del centre especial de treball?
- 3) Penses que els enclavaments laborals són una bona alternativa per afavorir la inserció i contractació en el mercat de treball ordinari de persones amb discapacitat?
- 4) Creus que un futur, poden haver-hi enclavaments laborals en el vostre centre?
- 5) Perquè en el vostre centre no hi ha enclavaments laborals?
- 6) Us agradaria que en el centre hi haguessin enclavaments laborals?
- 7) Com valories la mesura alternativa dels enclavaments laborals?
- 8) Quins són els principals punts forts i punts febles dels enclavaments laborals?

Annex 2

Entrevistes realitzades en els Centres Especials de Treball

A continuació trobem totes les entrevistes íntegres que es van realitzar al llarg del treball, als professionals dels centres especials de treball entrevistats de les comarques de Girona.

FUNDACIÓ PRIVADA ALTEM

(Entrevista realitzada a la coordinadora dels enclavaments laborals i, a l'educadora social encarregada de realitzar l'atenció directa amb els treballadors i/o treballadores i amb els encarregats d'aquests).

C: Coordinadora

E: Educadora Social

1) De qui depèn aquest centre?

C- El centre depèn de la Fundació Privada Altem. Un dels serveis que tenim, és el centre especial de treball.

2) Quines són les principals finalitats del centre especial de treball?

C- La inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual i amb trastorn mental. Oferir als treballadors un contracte de treball.

E- Tot potenciant al màxim les capacitats individuals de cadascú.

C- L'objectiu final del centre especial de treball és ser un pas temporal cap a la inserció ordinària. Ha de servir per després, en la mesura del que sigui possible, aconseguir la inserció laboral en el mercat de treball ordinari.

3) Penses que els enclavaments laborals són una bona alternativa per afavorir la inserció i contractació en el mercat de treball ordinari de les persones amb discapacitat?

C- Jo penso que sí, que els enclavaments laborals són una bona alternativa per afavorir la inserció i la contractació de les persones amb discapacitat.

E- Jo crec què és una bona experiència per els treballadors i treballadores i també per l'empresa, però hi ha molt de desconeixement al respecte.

4) Quant de temps fa que realitzeu enclavaments laborals en el centre?

C/E- Camí dels quatre anys.

5) Quin és el desenvolupament dels enclavaments laborals en el vostre centre?

C- Generalment és l'empresa que es posa en contacte amb nosaltres. Es busca algun tipus de col·laboració i es mira l'opció de l'enclavament laboral, que és el fet de traspasar una brigada de treballadors dins de la seva empresa.

L'empresa ens diu quin tipus de feina seria la que els treballadors haurien de fer, després nosaltres fem una selecció interna dins de tots els serveis del centre especial de treball, per trobar les persones que poden optar a aquest enclavament. Es treballa amb els equips del centre especial de treball, es parla amb els candidats, a vegades se'ls hi ha ofert la possibilitat de que els treballadors s'apunten a l'enclavament i d'altres vegades hem anat a buscar directament a un dels treballadors i se'ls hi ha ofert directament l'opció.

En el cas que tinguem diversos candidats, s'estableix un període de prova en el que van voltant varis treballadors i es fa una selecció entre l'empresa i l'equip del centre especial de treball, per tant, es fa una valoració conjunta.

E- A vegades també s'han provat diferents feines, perquè una persona pot ser vàlida per una feina i no tant per una altra.

A més, en algun cas, s'ha descartat algun lloc de treball que ens oferien perquè les mesures de riscos no eren les adequades o perquè el nivell de força física que s'exigia era molt elevat. Sempre valorem les condicions de treball.

Una vegada es comença l'enclavament, s'inicia el seguiment de manera individualitzada. La quantitat d'aquest seguiment depèn del treballador, si una persona es desenvolupa molt bé, es tendeix a que a la llarga el seguiment cada vegada sigui menys habitual, tot i que mai es perd aquest contacte, els dóna seguretat.

6) Quants enclavaments laborals teniu actualment?

C/E- Treballem amb tres empreses. Dins d'aquestes tres, hi ha una empresa que a nivell de personal si que complim (hi ha almenys cinc treballadors) però les altres dues no, per les condicions de treball que ofereixen, també ens limiten per horari i per la qüestió del transport.

7) Quants treballadors i/o treballadores teniu actualment realitzant enclavaments laborals?

C/E- Nou treballadors.

8) Quin són els professionals que treballen pel funcionament i seguiment dels enclavaments laborals en el centre?

C- L'equip tècnic del centre especial de treball: la psicòloga, la treballadora social, jo com a coordinadora i l'educadora social que realitza l'atenció directa.

9) Quina relació s'estableix entre el centre especial de treball i l'empresa col·laboradora?

C- Jo diria que l'educadora social té la relació directa amb els encarregats.

E- I quan hi ha alguna qüestió més important (qüestions de canvi, qüestions de contracte...) l'equip convoca reunió.

C- Com a mínim un cop a l'any es fa una reunió de direcció a direcció entre l'empresa col·laboradora i el centre especial de treball. També es fan trucades telefòniques de seguiment, per valorar conjuntament certes qüestions concretes dels treballadors.

10) Heu tingut treballadors i/o treballadores que mitjançant un enclavament laboral, hagin aconseguit un contracte en el mercat de treball ordinari?

C- Si, l'any passat es van fer dos contractes a dues persones que estaven amb enclavaments laborals i aquest any esperem un tercer contracte.

E- Després continuen amb al treball amb suport, en aquest cas hi ha un suport al qual varia en funció de cada cas específic.

11) Quins aspectes penses que es podrien millorar dels enclavaments laborals que teniu actualment en el vostre centre?

E- Una de les coses que m'agradaria millorar però que de fet ja s'ha provat de fer i resulta molt difícil, és la unió i/o vinculació entre els treballadors que formen part dels enclavaments laborals i també amb la resta de treballadors i/o usuaris del centre. Seria un aspecte a millorar com a centre, més que únicament com a enclavament laboral.

La gent que està en un enclavament laboral es troben força o molt desvinculada del centre, de l'Altem. Estaria bé poder fer una trobada, en que en algun moment poguessin coincidir tots els treballadors que estan en aquesta modalitat, per fomentar el contacte social entre ells, però és una cosa molt complicada pel tema dels horaris.

C- Un altra aspecte que es podria millorar dels enclavaments laborals seria el fet de traspasar més informació a l'empresa, especialment als caps i encarregats, sobre la mesura alternativa dels enclavaments laborals, el contracte amb enclavaments laborals i les capacitats dels treballadors amb discapacitat.

12) Quins són els principals punts forts i punts febles dels enclavaments laborals?

Punts forts:

C- L'experiència que els hi aporta en els treballadors i el fet de tenir l'oportunitat de poder conèixer un ambient de treball ordinari.

E- El seguiment que es realitza durant els enclavaments laborals transmet seguretat i tranquil·litat tant al treballador, com a l'empresari.

Punts febles:

E- El temps, per poder obtenir un contracte de treball cal esperar tres anys, s'hauria de poder individualitzar. Per exemple: si una persona abans dels tres anys s'adapta, funciona... perquè esperar tres anys per fer-li el contracte.

Aquesta mesura, hauria d'anar acompanyada d'un bon desplegament, facilitar el transport o adaptar els horaris, cal posar-hi els mitjans i recursos.

C/E- El contracte es podria fer abans, el que passa és que això és una qüestió que depèn de la bona voluntat de l'empresa. A més, si al cap de tres anys només es pot fer un contracte de treball i si l'enclavament és per exemple de cinc treballadors, un pot accedir al contracte de treball però la resta de persones no, això vol dir que les quatre persones restants poden quedar molt frustrades.

C- La poca informació que tenen els encarregats sobre els enclavaments laborals. Creiem que es bàsic que l'encarregat del treballador tingui una bona informació sobre els enclavaments laborals, sobre les capacitats i limitacions del treballador i primordial que l'encarregat cregui amb la persona.

TIRGI

(Entrevista realitzada a la psicòloga del centre especial de treball).

1) De qui depèn aquest centre?

El centre especial de treball TIRGI, és una entitat privada sense ànim de lucre.

El nostre conveni és el conveni d'educació i ens regim per la seva normativa.

2) Quines són les principals finalitats del centre especial de treball?

La inserció laboral del col·lectiu afectat per alguna discapacitat, malaltia mental, física o psíquica. Millorant així la seva qualitat de vida tant en l'entorn laboral com social.

3) Penses que els enclavaments laborals són una bona alternativa per afavorir la inserció i contractació en el mercat de treball ordinari de les persones amb discapacitat?

Si, dona oportunitat a aquestes persones a normalitzar la seva situació. Sempre i quant l'empresa ordinària estigui sensibilitzada i es pugui realitzar un bon seguiment d'aquest treballador. En el futur és desitjable que aquest aconseguixi prou autonomia com per dissoldre aquest seguiment.

4) Quant de temps fa que realitzeu enclavaments laborals en el centre?

Vora els 5 anys.

5) Quin és el desenvolupament dels enclavaments laborals en el vostre centre?

Segons les possibilitats de cada usuari i segons la demanda de l'empresa ordinària, es sol·licita l'enclavament. El treballador contractat pel centre especial de treball presta el servei a l'empresa externa. L'equip d'USAP del centre especial de treball s'encarrega de realitzar el seguiment.

6) Quants enclavaments teniu actualment?

Dos, un en l'àrea de la jardineria i un altre d'automoció.

7) Quants treballadors i/o treballadores teniu actualment realitzant enclavaments laborals?

Dos.

8) Quin són els professionals que treballen pel funcionament i seguiment dels enclavaments laborals en el centre?

L'equip d'USAP, en aquest cas la treballadora social, la psicòloga i l'educadora social, com a monitora de referència.

9) Quina relació s'estableix entre el centre especial de treball i l'empresa col·laboradora?

És un benefici mutu, ja que l'empresa externa compleix la quota del 2% de persones contractades amb discapacitat (Real Decret 364/2005) i la persona amb discapacitat té la possibilitat de treballar a l'empresa ordinària.

10) Heu tingut treballadors i/o treballadores que mitjançant un enclavament laboral, hagin aconseguit un contracte en el mercat de treball ordinari?

Si.

11) Quins aspectes penses que es podrien millorar dels enclavaments laborals que teniu actualment en el vostre centre?

El tipus de feina que la mateixa empresa ordinària oferta, sovint són feines simples de les quals no depèn la producció total de l'empresa. El motiu pel qual aquestes decideixen contractar l'enclavament no és tant per consciència social si no per complir la quota del 2%. És per això que creiem que seria necessari rebre bonificacions tant el centre especial de treball com l'empresa externa.

12) Quins són els principals punts forts i punts febles dels enclavaments laborals?

Forts:

La normalització que suposa per la persona afectada per algun tipus de discapacitat treballar en una empresa ordinària i a l'hora per la resta de treballadors de la mateixa empresa.

Febles:

La dificultat de mantenir aquest lloc de treball si no hi ha un bon seguiment per part de l'equip.

FUNDACIÓ RAMON NOGUERA. Centre especial de treball Montilivi-Xirgu.

(Entrevista realitzada a la psicòloga del centre especial de treball).

1) De qui depèn aquest centre?

Depèn de la Fundació Ramon Noguera.

2) Quines són les principals finalitats del centre especial de treball?

Hi ha dos objectius bàsics del centre especial de treball, aquests dos penso que van lligats, no es pot entendre un sense l'altra. En primer lloc, ocupar i donar feina a persones amb discapacitat intel·lectual, per tant, aconseguir la integració laboral d'aquestes persones. I en segon lloc, donar la màxima qualitat als quatre serveis del centre especial de treball, que són: la botiga, el servei de jardineria, el servei de neteges industrials i el rentat de cotxes.

El centre especial de treball és el pont perquè les persones puguin accedir a l'empresa ordinària.

3) Penses que els enclavaments laborals són una bona alternativa per afavorir la inserció i contractació en el mercat de treball ordinari de les persones amb discapacitat?

Si, perquè l'objectiu dels enclavaments laborals és fer el pas a l'empresa ordinària. Tot i que opino que la realitat no és ben bé aquesta, costa molt que mitjançant un enclavament laboral una persona aconsegueixi un contracte de treball a l'empresa ordinària.

La nostra experiència sobre els enclavaments laborals, és que són contractes que no arriben als tres anys i per tant els treballadors no aconsegueixen contractes de treball. En algunes ocasions, es contracten aquestes persones per un parell de mesos quan les empreses tenen molta feina i necessiten incorporar més treballadors a l'empresa per un temps determinat.

4) Durant quant de temps vareu estar realitzant enclavaments laborals en el vostre centre?

Varem realitzar enclavaments laborals en diferents ocasions, tot i que tots amb una durada curta.

5) Quin era el desenvolupament dels enclavaments laborals en el vostre centre?

Els enclavaments laborals en el centre es desenvolupen de dues maneres. En algunes ocasions nosaltres hem cercat empreses col·laboradores per inserir treballadors a l'empresa ordinària i en altres ocasions les empreses s'han posat en contacte amb nosaltres.

Les components de l'equip USAP (Unitat de Suport a l'Activitat Professional) seleccionem a les persones que ens assembla que tenen les capacitats i els requisits per ocupar aquell lloc de treball concret.

Quan s'inicia l'enclavament hi ha un seguiment diari per part de l'encarregat del centre especial de treball, aquest, està en tot moment a l'empresa ordinària amb ells. A més, durant els primers dies, reben la visita diària d'una de les components (es van alternant) de l'USAP, per veure com està al treballador o els treballadors i per conèixer com se'n surten de la feina.

6) Quants enclavaments laborals teníeu?

Cinc enclavaments laborals.

7) Quants treballadors i/o treballadores teníeu realitzant enclavaments laborals?

Entre 8 i 10 treballadors.

8) Quins professionals treballaven pel funcionament i seguiment dels enclavaments laborals en el centre?

El director del centre especial de treball, el comercial, l'encarregat del centre especial de treball i l'equip USAP (psicòloga, pedagoga i treballadora social).

9) Quina relació s'establia entre el centre especial de treball i l'empresa col·laboradora?

El director del centre especial de treball tenia una relació força estreta amb l'empresa col·laboradora, per conèixer com anaven els treballadors dels enclavaments laborals i també tractaven tots els temes productius.

El comercial del centre especial de treball era qui pactava juntament amb els empresaris tot al tema dels preus, la viabilitat... en fi, l'organització dels enclavaments laborals.

El comercial i el director establien els sous dels treballadors, la producció, el desplaçament... l'organització de l'enclavament laboral.

L'encarregat del centre especial de treball és la persona que està a l'empresa ordinària amb els treballadors. Aquest manté una relació molt estreta amb l'encarregat de l'empresa col·laboradora i al mateix temps amb l'equip del centre especial de treball USAP.

Una membre de l'equip de l'USAP, al inici de l'enclavament anava a l'empresa diàriament. Si la cosa anava bé cada es disminuïa més la nostra presència. La finalitat d'aquest seguiment era conèixer i veure insitu com estaven els treballadors, com els hi anava la feina, parlàvem conjuntament amb l'encarregat del centre especial de treball i si calia, amb l'encarregat de l'empresa.

10) Van haver treballadors i/o treballadores que a partir d'un enclavament laboral, van aconseguir un contracte en el mercat de treball ordinari?

No. Tot i que si que treballadors del centre especial de treball han aconseguit un contracte de treball a l'empresa ordinària, però no mitjançant els enclavaments laborals. Per exemple, un treballador que estava a la secció del rentat de cotxes, va aconseguir un contracte a l'empresa ordinària, gràcies a que un dia mentre estava rentant un cotxe (en el rentat de cotxes), un empresari es va fixar en ell i li va proposar la possibilitat de sortir del centre especial de treball, per incorporar-se al mercat laboral ordinari. Actualment aquest treballador segueix treballant per aquella empresa.

Totes les feines que realitzen els treballadors en el centre especial de treball són feines que fan a fora del centre. Jardineria, el rentat de cotxes, la botiga i neteja són feines que es realitzen a l'exterior, per tant, són feines molt normalitzades, és com una mena de treball amb suport.

11) Perquè van desaparèixer, en el vostre centre, els enclavaments laborals?

Tampoc han desaparegut. Al que passa és que actualment no tenim cap enclavament laboral perquè els que teníem s'han acabat i no n'han sorgit més.

12) Penses que en un present o futur, tornareu a disposar d'enclavaments laborals?

Si, nosaltres estem oberts a que hi hagin nous enclavaments laborals. Quan tenim alguna proposta, nosaltres l'estudiem i l'analitzem (estudiem les possibilitats de les persones per al lloc de treball concret, els horaris, el transport...). Ara mateix el que nosaltres no fem és sortir a buscar nous enclavaments laborals, però si reben propostes evidentment que les estudiarem.

13) Quins són els principals punts forts i punts febles dels enclavaments laborals?

Forts:

Un punt fort dels enclavaments laborals, és si realment hi ha treballadors que mitjançant aquesta mesura poden aconseguir un contracte de treball a l'empresa ordinària.

Febles:

Els treballadors que hem tingut realitzant enclavaments, cap ha arribat als tres anys, això ha provocat que nosaltres no haguem viscut cap contracte de treball a l'empresa mitjançant un enclavament laboral.

FUNDACIÓ MIFAS

(Entrevista realitzada al president de MIFAS)

1) De qui depèn aquest centre?

MIFAS disposa de 3 centres especials de treball, Giroassist, Giropark i Tadifi, tots tres són de la Fundació MIFAS.

2) Quines són les principals finalitats del centre especial de treball?

La inserció de persones amb discapacitat física que tenen dificultats d'integració laboral.

3) Penses que els enclavaments laborals són una bona alternativa per afavorir la inserció i contractació en el mercat de treball ordinari de les persones amb discapacitat?

No.

4) Creus que un futur, poden haver-hi enclavaments laborals en el vostre centre?

No.

5) Perquè en el vostre centre no hi ha enclavaments laborals?

Per la manca d'empreses ordinàries interessades i per la normativa molt rígida per la contractació després del període d'enclavament.

6) Us agradaria que en el centre hi haguessin enclavaments laborals?

Els enclavaments laborals són per desenvolupar dins d'una empresa ordinària i nosaltres tenim centres especials de treball.

7) Com valores la mesura alternativa dels enclavaments laborals?

No conec la mesura alternativa.

8) Quins són els principals punts forts i punts febles dels enclavaments laborals?

Els enclavaments laborals no han estat prou divulgats a les empreses i, a les comarques gironines, no hi ha empreses grans que acceptin enclavaments laborals.

Les grans empreses càrniques gironines no són idònies per a persones amb discapacitat.

FUNDACIÓ PRIVADA ASPRONIS

(Entrevista realitzada a la psicòloga del centre especial de treball).

1) De qui depèn aquest centre?

Aspronis és una entitat molt gran sense ànim de lucre, que té un patronat i dues fundacions privades: Fundació Privada Aspronis i Fundació Privada El Vilar. Aquesta última és on és dóna tota la part laboral, per tant nosaltres, com a centre especial de treball, pertanyem a la Fundació Privada El Vilar. És on hi ha el servei ocupacional d'inserció, el centre especial de treball i la opció que hem pres nosaltres recentment del treball amb suport. La resta de centres i de serveis són de la Fundació Aspronis i són de caire més assistencials. A més també tenim l'associació de pares i socis Aspronis.

2) Quines són les principals finalitats del centre especial de treball?

La principal finalitat del centre especial de treball és oferir feina a les persones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental.

Fa uns deu anys s'admetia persones amb malaltia mental, amb discapacitat intel·lectual, amb discapacitat sensorial i física. Però en aquests moments, si ens arriben persones amb només malaltia mental les derivem a la Fundació Molí d'en Puigvert, què és un centre que hi ha a Palafolls destinat al col·lectiu de persones amb malaltia mental, tot i que si ens arriba una persona on en el certificat de disminució el que predomina és la discapacitat intel·lectual, encara que tingui un trastorn afegit doncs l'agafem. Actualment tenim nou persones amb discapacitat física i quatre persones amb discapacitat sensorial.

3) Penses que els enclavaments laborals són una bona alternativa per afavorir la inserció i contractació en el mercat de treball ordinari de les persones amb discapacitat?

Si, jo hi crec amb l'enclavament laboral, penso que realment és una bona alternativa per afavorir la inserció i contractació d'aquestes persones en el mercat de treball ordinari.

4) Creus que un futur, poden haver-hi enclavaments laborals en el vostre centre?

Si, és qüestió de trobar l'empresa adequada en el moment adequat. Cal trobar una empresa que estigui disposada a realitzar enclavaments laborals i que les condicions d'aquesta empresa siguin idònies per els treballadors (transport, feines, horaris...)

5) Perquè en el vostre centre no hi ha enclavaments laborals?

La veritat és que no hem tingut la opció, tot i que no descartem que en un futur en tinguem, estem oberts a realitzar-ne ja que ens assembla una mesura molt interessant i positiva.

6) Us agradaria que en el centre hi haguessin enclavaments laborals?

Si, si que ens agradaria tenir enclavaments laborals en el nostre centre.

7) Com valoreu la mesura alternativa dels enclavaments laborals?

Faig una valoració molt positiva de la mesura alternativa dels enclavaments laborals.

8) Quins són els principals punts forts i punts febles dels enclavaments laborals?

Punts forts:

Que la persona realment pugui conèixer per pròpia experiència què és treballar en una empresa ordinària. I que no només es faci la idea de que significa, basant-se amb el que li diu el seu pare, germà...o altres persones, que pugui experimentar que un treball no es tan fàcil com sembla, és a dir, entendre que realment no es fàcil treballar a una empresa ordinària .

Punts febles:

Els punts febles estan en el fet que d'un enclavament de cinc persones només al cap de tres anys en contracten a una, amb al consegüent fracàs que comporta segurament per a la resta dels treballadors de l'enclavament laboral.

És una situació una mica artificial, és un pegat, però és una manera d'entrar a l'empresa. Crec que encara no s'entén prou la inserció laboral de les persones amb discapacitat, costa molt entrar a l'empresa ordinària.

Moltes empreses prefereixen pagar la multa o acollir-se a una de les tres mesures alternatives restants que no pas formar un contracte d'enclavaments laborals.

El treball de pràcticum, ha consistit en conèixer la mesura alternativa dels enclavaments laborals i en analitzar el grau d'implementació d'aquesta mesura a les comarques gironines.

Amb la finalitat de conèixer la realitat dels enclavaments laborals a les comarques de Girona, va caldre localitzar i posar-se en contacte amb tots aquests centres, per conèixer si disposen o no d'enclavaments laborals, també es van realitzar entrevistes en alguns d'aquests centres.

A més, es fa referència al paper de l'educador/a social dins dels enclavaments laborals i es citen possibles propostes per millorar la situació existent dels enclavaments laborals a les comarques gironines.